Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 161 del 27 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

PARTE PRIMA Roma - Mercoledì, 27 giugno 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 552-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 556.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e direttori amministrativi dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 557.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle aziende municipalizzate del gas.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. **556.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e direttori amministrativi dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741,

Visto il contratto collettivo nazionale 21 marzo 1960, per i direttori amministrativi delle aziende editrici di giornali quotidiani;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 marzo 1960, per i dirigenti delle aziende editrici di giornali quotidiani;

Visto l'accordo collettivo nazionale 27 giugno 1959, per la revisione delle norme relative agli aumenti periodici di anzianità, alle ferie e alle indennità di carica per i direttori amministrativi delle aziende editrici di giornali quotidiani;

Visto l'accordo collettivo nazionale 27 giugno 1959, per la revisione delle norme relative agli aumenti periodici di anzianità, alle ferie e alla indennità di carica per i dirigenti delle aziende editrici di giornali quotidiani;

Visto l'accordo collettivo nazionale 4 febbraio 1960, per la revisione del trattamento economico dei direttori amministrativi delle aziende editrici di giornali quotidiani;

Visto l'accordo collettivo nazionale 13 febbraio 1958, per la revisione del trattamento economico dei direttori amministrativi delle aziende editrici di giornali quotidiani, richiamato dal predetto accordo collettivo nazionale 4 febbraio 1960 ed allo stesso allegato;

Visto l'accordo collettivo nazionale 4 febbraio 1960, per la revisione del trattamento economico dei dirigenti delle aziende editrici di giornali quotidiani;

Visto l'accordo collettivo nazionale 13 febbraio 1958, per la revisione del trattamento economico dei dirigenti delle aziende editrici di giornali quotidiani, richiamato dal predetto accordo collettivo 4 febbraio 1960 ed allo stesso allegato;
tutti stipulati tra la Federazione Italiana Editori Giornali e la Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali;

Visto l'accordo collettivo nazionale 3 maggio 1960, e relativo allegato, per la istituzione di un trattamento di pensionamento complementare in favore dei dirigenti delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e delle agenzie di informazione per la stampa, stipulato tra la Federazione Italiana Editori Giornali, l'Associazione Italiana Stampatori Giornali e la Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n 209 in data 13 novembre 1961, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato la autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati:

— il contratto collettivo nazionale 21 marzo 1960, relativo ai direttori amministrativi delle aziende editrici di giornali quotidiani;

— il contratto collettivo nazionale 21 marzo 1960, relativo ai dirigenti delle aziende editrici di giornali quotidiani;

— l'accordo collettivo nazionale 27 giugno 1959, relativo alla revisione delle norme relative agli aumenti periodici di anzianità, alle ferie e all'indennità di carica per i direttori amministrativi delle aziende editrici di giornali quotidiani;

— l'accordo collettivo nazionale 27 giugno 1959, relativo alla revisione delle norme relative agli aumenti periodici di anzianità, alle ferie e alla indennità di carica per i dirigenti delle aziende editrici di giornali quotidiani;

— l'accordo collettivo nazionale 4 febbraio 1960, relativo alla revisione del trattamento economico dei direttori amministrativi delle aziende editrici di giornali quotidiani;

— l'accordo collettivo nazionale 4 febbraio 1960, relativo alla revisione del trattamento economico dei dirigenti delle aziende editrici di giornali quotidiani;

— l'accordo collettivo nazionale 3 maggio 1960, relativo alla istituzione di un trattamento di pensionamento complementare in favore dei dirigenti delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e delle agenzie di informazioni per la stampa;
sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dagli accordi collettivi 4 febbraio 1960 ed agli stessi allegati, degli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dirigenti e direttori emministrativi dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 7 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 3. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 21 MARZO 1960 PER I DIRETTORI AMMINISTRATIVI DELLE AZIENDE EDITRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI

Addì, 21 marzo 1960, in Roma,

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA EDITORI GIORNALI, in persona del suo Presidente ing. *Tommaso Astarita,* con la partecipazione dei signori: rag. *Servilio Cavazzani,* ing. *Ferdinando Perrone,* conte *Lodovico Riccardi,*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI, in persona del suo Presidente on. prof. *Giuseppe Togni,* con la partecipazione del rag. *Giuseppe Arbitrio,* Presidente del Sindacato Nazionale Direttori Amministrativi e Dirigenti di giornali quotidiani, assistiti dall'avv. *Danilo Verzili,* Segretario Generale della Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali e dall'avv. *Stelvio Murri,*

visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i direttori amministrativi di giornali quotidiani del 21 giugno 1948, nonché i successivi accordi integrativi o modificativi dell'8 marzo 1949, del 6 giugno 1949, del 19 luglio 1950, del 22 febbraio 1951, del 3 luglio 1952, del 15 dicembre 1953, del 29 gennaio 1955, del 21 maggio 1956, del 13 febbraio 1958, del 27 giugno 1959, e ravvisata l'opportunità di coordinare in un testo unico le relative norme, nonché di procedere all'aggiornamento di alcune di esse,

si è stipulato

il presente contratto che disciplina i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, o da considerarsi come tali, fra le imprese editrici di giornali quotidiani ed i direttori amministrativi (o amministratori) delle imprese stesse.

Art. 1.

POSIZIONE GERARCHICA E FUNZIONI

Il direttore amministrativo dipende direttamente ed esclusivamente dal proprietario del giornale o dal legale rappresentante della società editrice del giornale.

Se la procura o il contratto speciale non lo collocano in posizione di preminenza, egli è nella gerarchia della azienda sullo stesso piano del direttore politico.

Data la natura particolare del rapporto fra i direttori amministrativi e le aziende editrici di quotidiani, il possesso di qualifica di direttore amministrativo può risultare soltanto da atto scritto dell'editore.

Tutte le funzioni amministrative riguardanti il complesso delle attività dell'impresa editrice di giornali quotidiani, sono di competenza del direttore amministrativo, il quale stabilisce le mansioni di ogni impiegato e operaio, ne fissa gli orari e dà le disposizioni necessarie al buon andamento dei servizi.

Art. 2.

CONTRATTI INDIVIDUALI

Non sono ammessi contratti o patti speciali che stabiliscano condizioni inferiori a quelle contemplate nel presente contratto.

I contratti a termine che non tutelino i diritti stabiliti dal presente contratto sono ammessi soltanto per i direttori amministrativi assunti da giornali la pubblicazione dei quali abbia carattere temporaneo ed avvenga per un periodo di tempo predeterminato non superiore a dodici mesi. Saranno pure ammessi, per un periodo massimo di dodici mesi, quando si tratti di sostituire il direttore amministrativo assente per i motivi di cui agli articoli 5 e 11 del presente contratto.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

La eventuale fissazione del periodo di prova ai sensi dell'art. 2096 del Codice civile potrà essere convenuta all'atto dell'assunzione per un periodo non superiore a mesi sei.

Art. 4.

INCOMPATIBILITÀ

Il direttore amministrativo non potrà assumere altri impegni che vincolino la sua attività senza esserne autorizzato dall'editore.

Tale autorizzazione potrà essere revocata in qualsiasi momento, ove fosse ritenuta dannosa per il giornale, senza diritto ad indennizzo.

In ogni caso il direttore amministrativo non potrà assumere incarichi in contrasto con gli interessi morali e materiali dell'azienda alla quale appartiene.

Art. 5.

ASPETTATIVA

Al direttore amministrativo che ne faccia richiesta per giustificati ed eccezionali motivi sarà concesso, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, un periodo di aspettativa non superiore a sei mesi, con facoltà da parte dell'azienda di non corrispondere retribuzione.

I direttori amministrativi che fossero chiamati a ricoprire cariche pubbliche avranno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino a dodici mesi.

Il periodo di aspettativa verrà considerato come trascorso in servizio quando, all'atto della concessione, il direttore amministrativo abbia almeno due anni di servizio effettivo.

Art. 6.

TRATTAMENTO ECONOMICO

I minimi contrattuali sono fissati con accordi integrativi.

Art. 7.

RETRIBUZIONE

Per retribuzione si intende, oltre lo stipendio, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, le gratificazioni ed ogni altro compenso, anche se corrisposto in natura, comunque denominato e a qualunque epoca e con qualunque periodicità corrisposto, di misura fissa o variabile, con esclusione dei rimborsi di spese effettive, di quelle indennità, gratificazioni ed assegni eccezionali corrisposti una volta tanto per prestazioni o meriti speciali.

Art. 8.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il direttore amministrativo ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento perequativo o di merito, alla maggiorazione del 5 % dello stipendio minimo mensile di categoria alla quale il direttore amministrativo appartiene, per ogni biennio di anzianità di servizio fino al massimo di sei bienni e del 6 % per i successivi fino a raggiungere complessivamente il totale di dodici scatti.

Per i direttori amministrativi attualmente in servizio l'anzianità utile ai fini degli aumenti periodici è quella maturata dall'ultima scadenza quinquennale (ai sensi dell'art. 13 del Contratto 21 aprile 1941) o dall'inizio del rapporto se questo non abbia maturato un'anzianità quinquennale.

Ad ogni successiva variazione dei minimi di stipendio saranno nuovamente calcolati gli aumenti periodici di anzianità maturati. Tale calcolo sarà effettuato aggiungendo ai nuovi minimi tante aliquote del 5 % per quanti sono i bienni di anzianità maturati sino al 6° scatto e del 6 % per i sei scatti successivi.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si è compiuto il biennio di anzianità.

Gli aumenti di stipendio individuali concessi nel corso del biennio potranno essere conteggiati nell'aumento periodico quando l'editore abbia manifestato per iscritto, contestualmente alla comunicazione dell'aumento, la volontà di farli assorbire.

I direttori amministrativi, esauriti nella stessa azienda i dodici scatti di anzianità previsti dal primo comma del presente articolo, avranno diritto di fruire di ulteriori tre aumenti biennali in ragione del 6 % del minimo di stipendio quando non abbiano avuto in precedenza aumenti individuali tali da far raggiungere al loro stipendio di fatto (senza tener conto degli aumenti periodici di anzianità e, per coloro che ne hanno fruito, dell'aumento di cui all'accordo 3 luglio 1952) rispettivamente la misura di 106/100 del minimo di stipendio della categoria in atto alla data di maturazione del primo scatto; di 112/100 del minimo di stipendio in atto alla data di maturazione del secondo scatto, e 118/100 del minimo di stipendio in atto alla data di maturazione del terzo scatto.

Ai direttori amministrativi che avessero avuto aumenti in misura inferiore alle predette sarà corrisposta la differenza fino a concorrenza. Per coloro che avessero avuto aumenti in misura superiore alle predette si procederà all'assorbimento della eccedenza all'atto dell'applicazione dello aumento biennale.

Art. 9.

INDENNITÀ DI CARICA

Il direttore amministrativo ha diritto di percepire ogni anno, con lo stipendio del mese di giugno, una indennità in misura non inferiore allo stipendio minimo mensile di categoria alla quale il direttore amministrativo appartiene sino al massimale stabilito negli accordi integrativi.

Le frazioni di anno si calcolano in dodicesimi.

Detta indennità non è computabile ai fini della determinazione della 13ª mensilità e della indennità sostitutiva delle ferie, ma vale invece a tutti gli altri effetti.

Art. 10.

FERIE

I direttori amministrativi hanno diritto per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di ferie retribuito come segue:

— un mese per coloro che hanno una anzianità aziendale fino a 10 anni;

— trenta giorni lavorativi per coloro che hanno una anzianità aziendale di oltre 10 anni e fino a 25;

— trentacinque giorni lavorativi per coloro che hanno una anzianità aziendale di oltre 25 anni.

Qualora eccezionali necessità dell'azienda non consentissero al direttore amministrativo il godimento totale o parziale del periodo di ferie, gli verrà corrisposta, per il periodo non goduto, una indennità pari alla sua retribuzione.

Il pagamento compensativo delle ferie non usufruite dovrà essere chiesto entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno nel quale dovevano essere godute.

La risoluzione del rapporto non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il direttore amministrativo ha diritto al compenso sostitutivo delle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

Ai direttori amministrativi che abbiano una anzianità aziendale di oltre cinque anni saranno concessi permessi straordinari retribuiti per complessivi quattro giorni lavorativi nell'anno.

Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinunciano in tutto o in parte ai permessi di cui al comma precedente.

Art. 11.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio, la azienda conserverà al direttore amministrativo il posto per un periodo di 12 mesi corrispondendogli la intera retribuzione per i primi 6 mesi e metà retribuzione per gli altri sei mesi qualora esso abbia un'anzianità di servizio non superiore a cinque anni e l'intera retribuzione per 12 mesi qualora esso abbia una anzianità di servizio superiore a cinque anni.

Alla scadenza dei termini sopraindicati l'azienda, ove proceda al licenziamento del direttore amministrativo, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento sulla base dell'ultima retribuzione ivi compresa l'indennità fissa stabilita dal presente contratto.

Uguale trattamento spetterà al direttore amministrativo qualora la prosecuzione della malattia oltre i limiti previsti non gli consenta di continuare il suo rapporto d'impiego. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza della anzianità di servizio anche agli effetti del trattamento di licenziamento.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano durante il periodo di prova.

Art. 12.

ASSISTENZA MALATTIA

Gli editori verseranno mensilmente al Fondo di Assistenza Sanitaria per i Dirigenti di Aziende Industriali o ad altre istituzioni riconosciute sostitutive di esso un contributo calcolato sulla retribuzione mensile globale nella misura del 2 % a proprio carico e dell'1 % a carico del direttore amministrativo entro il massimale di L. 3.300.000 annuo.

Art. 13.

PREVIDENZA

Gli editori verseranno mensilmente all'Istituto di Previdenza dei Dirigenti di Aziende Industriali un contributo calcolato sulla retribuzione mensile globale nella misura dell'11 % a proprio carico e del 4 % a carico del direttore amministrativo entro il massimale annuo stabilito dagli accordi integrativi e dalle disposizioni di legge.

Art. 14.

TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi forma dell'azienda valgono le norme di legge.

Il direttore amministrativo che non intendesse accettare il passaggio alle dipendenze dell'azienda subentrante, avrà diritto, al momento del trapasso, senza preavviso, o entro sei mesi da questo, col preavviso di un mese, di ottenere la risoluzione del rapporto di impiego con trattamento uguale a quello che gli spetterebbe se fosse licenziato.

Sarà considerato trapasso di azienda, agli effetti del presente articolo, anche il solo passaggio di proprietà della maggioranza del capitale.

Nel caso di cessazione dell'azienda per qualsiasi ragione competono al direttore amministrativo le indennità di cui all'art. 16.

Art. 15.

LEGITTIMI MOTIVI DI DIMISSIONI

Nel caso di sostanziale cambiamento dell'indirizzo politico del giornale il direttore amministrativo potrà chiedere la risoluzione del rapporto con diritto alle indennità stabilite dall'art. 16.

Uguale diritto spetta al direttore amministrativo quando, per fatti che comportino la responsabilità dell'editore, si sia creata una situazione evidentemente incompatibile con la sua dignità professionale e personale.

Art. 16.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego, quando questo non avvenga per volontà (salvo quanto stabilito dagli artt. 14 e 15) o colpa del direttore amministrativo non in prova, l'azienda corrisponderà:

a) una indennità fissa pari all'importo di tre mensilità della retribuzione se la cessazione del rapporto avvenga entro il primo anno di servizio; sei mensilità se la risoluzione avvenga dopo dodici mesi di servizio; dodici mensilità se la risoluzione avvenga dopo diciotto mesi di servizio;

b) una indennità di anzianità pari all'importo di una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio per i primi dieci anni e di una mensilità e mezza dall'undicesimo anno in poi.

La frazione di anno si calcolerà come anno compiuto.

L'ammontare della retribuzione da prendere a base per il computo delle indennità sarà dato dalla somma dell'ultimo stipendio mensile aumentato di un dodicesimo del tredicesimo mese, di un dodicesimo della indennità di carica e della media mensile degli altri elementi indicati all'art. 7 percepiti negli ultimi ventiquattro mesi o nel minor tempo di servizio prestato.

Art. 17.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

In caso di sue dimissioni volontarie spetta al direttore amministrativo l'indennità di anzianità di cui alla lettera *b*) dell'articolo precedente nella misura del 50 % se non abbia superato all'atto delle dimissioni i cinque anni di servizio compiuto presso l'azienda o del 100 % se all'atto delle dimissioni abbia superato i cinque anni di servizio.

Il direttore amministrativo che abbia superato il 60° anno di età ed abbia un'anzianità di servizio di almeno tre anni ha diritto di chiedere la risoluzione del rapporto con diritto alle indennità stabilite dall'art. 16. Ove dopo tale risoluzione egli fosse riassunto presso la stessa azienda giornalistica conserverà il diritto al trattamento previsto dal presente contratto; peraltro in caso di risoluzione del nuovo rapporto l'indennità fissa sarà ridotta nella misura di un sesto di quella prevista alla lettera *a*) del suddetto art. 16.

Il direttore amministrativo, tranne i casi previsti dall'art. 15, non potrà abbandonare l'azienda senza dare un preavviso di tre mesi. La inosservanza di tale disposizione darà diritto all'editore di avere una indennità equivalente all'importo della retribuzione correlativa al periodo di preavviso per il quale è mancata la prestazione del direttore amministrativo.

Art. 18.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del direttore amministrativo la azienda corrisponderà agli aventi diritto, le indennità che sarebbero spettate al direttore amministrativo in caso di licenziamento, indipendentemente da quanto possa loro spettare per fondo di previdenza od altro titolo.

Art. 19.

NORME COMUNI AI VARI CASI DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Tranne i casi di dimissioni previsti dall'art. 17 lo stipendio ed ogni altro assegno mensile fisso cessano con la fine del mese nel quale è avvenuta la cessazione del rapporto.

Le indennità dovute per effetto della risoluzione del rapporto debbono essere versate non oltre otto giorni dalla data di questa.

In caso di controversia sull'ammontare delle indennità l'editore verserà al direttore amministrativo od ai suoi aventi causa, entro il termine di cui al comma precedente, la parte non contestata delle indennità.

Art. 20.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto si riferisce alla tredicesima mensilità, alle festività, agli assegni familiari, al matrimonio, al servizio militare, ai trasferimenti, valgono le norme più favorevoli in vigore per i giornalisti o gli impiegati di categoria massima dell'azienda cui il direttore amministrativo appartiene.

Per quant'altro non previsto dal presente contratto valgono le norme di legge.

Art. 21.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto sostituisce il contratto 21 giugno 1948 e ogni altro accordo integrativo o modificativo del contratto stesso stipulato sino al 26 giugno 1959. Esso sostituisce parimenti gli articoli 1 e 2 dell'accordo 27 giugno 1959.

Restano invece in vigore l'art. 3 del predetto accordo (1) e l'accordo integrativo 4 febbraio 1960.

Il presente contratto ha decorrenza dalla data della sua stipulazione ed ha la durata di un anno.

La mancata disdetta di una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scaden ha significato di tacito rinnovo e così di anno in anno.

---

(1) Art. 3 accordo 27 giugno 1959: *Indennità di carica*. L'indennità di carica di cui all'art. 8 del contratto 21 giu gno 1948, modificato ed integrato dall'art. 3 dell'accord 21 maggio 1956, sarà pari alla retribuzione mensile sino un massimo di L. 390.000.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 21 MARZO 1960 PER I DIRIGENTI DELLE AZIENDE EDITRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI

Addì 21 marzo 1960, in Roma,

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA EDITORI GIORNALI, in persona del suo Presidente ing. *Tommaso Astarita,* con la partecipazione dei signori: rag. *Servilio Cavazzani,* ingegner *Ferdinando Perrone,* conte *Lodovico Riccardi,*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI, in persona del suo Presidente on. prof. *Giuseppe Togni,* con la partecipazione del rag. *Giuseppe Arbitrio,* Presidente del Sindacato Nazionale Direttori Amministrativi e Dirigenti di giornali quotidiani, assistiti dall'avv. *Danilo Verzili,* Segretario Generale della Federazione Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali e dall'avv. *Stelvio Murri,*

visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Editrici di Giornali Quotidiani del 21 giugno 1948, nonchè i successivi accordi integrativi o modificativi dell'8 marzo 1949, del 6 giugno 1949, del 19 luglio 1950, del 22 febbraio 1951, del 25 luglio 1951, del 3 luglio 1952, del 15 dicembre 1953, del 29 gennaio 1955, del 21 maggio 1956, del 13 febbraio 1958, del 27 giugno 1959 e ravvisata l'opportunità di coordinare in un testo unico le relative norme, nonchè di procedere all'aggiornamento di alcune di esse,

si è stipulato

il presente Contratto che disciplina i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, o da considerarsi come tali, fra le imprese editrici di giornali quotidiani ed i dirigenti delle imprese stesse.

Art. 1.

NORME APPLICATIVE

Le nome di cui al presente Contratto si applicano ai dirigenti di aziende editrici di giornali quotidiani che abbiano ricevuto per iscritto tale loro nomina.

Art. 2.

CONTRATTI INDIVIDUALI

Non sono ammessi contratti o patti speciali che stabiliscano condizioni inferiori a quelle contemplate nel presente contratto. I contratti a termine che non tutelino i diritti stabiliti dal presente contratto sono ammessi soltanto per i dirigenti assunti da giornali la pubblicazione dei quali abbia carattere temporaneo ed avvenga per un periodo di tempo predeterminato, non superiore a dodici mesi. Saranno pure ammessi, per un periodo massimo di dodici mesi, quando si tratti di sostituire altro dirigente per i motivi di cui agli articoli 5 e 11 del presente contratto.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

La eventuale fissazione del periodo di prova ai sensi dell'art. 2096 del C.C. potrà essere convenuta all'atto dell'assunzione per un periodo non superiore a sei mesi.

Art. 4.

INCOMPATIBILITÀ

Il dirigente non potrà assumere altri impegni, che vincolino la sua attività, senza esserne autorizzato. Tale autorizzazione potrà essere revocata in qualsiasi momento, ove fosse ritenuta dannosa per il giornale, senza diritto di indennizzo.

In ogni caso il dirigente non potrà assumere incarichi in contrasto con gli interessi morali e materiali dell'azienda alla quale appartiene.

Art. 5.

ASPETTATIVA

Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati ed eccezionali motivi sarà concesso, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, un periodo di aspettativa non superiore a sei mesi, con facoltà da parte della azienda di non corrispondere la retribuzione. I dirigenti che fossero chiamati a ricoprire cariche pubbliche, avranno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino a dodici mesi.

Il periodo di aspettativa verrà considerato come trascorso in servizio quando all'atto della concessione il dirigente abbia almeno due anni di servizio effettivo.

Art. 6.

TRATTAMENTO ECONOMICO

I minimi contrattuali sono fissati con accordi integrativi.

Art. 7

RETRIBUZIONE

Per retribuzione si intende, oltre lo stipendio, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, le gratificazioni ed ogni altro compenso, anche se corrisposto in natura, comunque denominato ed a qualunque epoca e con qualunque periodicità corrisposto; di misura fissa o variabile, con esclusione dei rimborsi di spese effettive, di quelle indennità, gratificazioni ed assegni eccezionali corrisposti una volta tanto per prestazioni o meriti speciali.

Art. 8.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il dirigente ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento perequativo di merito, alla maggiorazione del 5 % dello stipendio minimo mensile di categoria alla quale il dirigente appartiene, per ogni biennio di anzianità di servizio fino al massimo di sei bienni e del 6 % per i successivi fino a raggiungere complessivamente il totale di dodici scatti.

Per i dirigenti che erano in servizio precedentemente al 1° giugno 1947, l'anzianità utile ai fini degli aumenti periodici prende data dal 1° giugno 1947. Per quelli assunti posteriormente a tale data l'anzianità utile decorre dalla data di assunzione.

Ad ogni successiva variazione dei minimi di stipendio saranno nuovamente calcolati di aumenti periodici di anzianità maturati. Tale calcolo sarà effettuato aggiungendo ai nuovi minimi tante aliquote del 5 % per quanti sono i bienni di anzianità maturati sino al 6° scatto e del 6 % per i sei scatti successivi.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si è compiuto il biennio di anzianità.

Gli aumenti di stipendio individuali concessi nel corso del biennio potranno essere conteggiati nell'aumento periodico quando l'editore abbia manifestato per iscritto, contestualmente alla comunicazione dell'aumento, la volontà di farli assorbire.

I dirigenti, esauriti nella stessa azienda i dodici scatti di anzianità previsti dal primo comma del presente articolo, avranno diritto di fruire di ulteriori tre aumenti biennali in ragione del 6 % del minimo di stipendio quando non abbiano avuto in precedenza aumenti individuali tali da far raggiungere al loro stipendio di fatto (senza tener conto degli aumenti periodici di anzianità e, per coloro che ne hanno fruito, dell'aumento di cui all'accordo 3 luglio 1952) rispettivamente la misura di 106/100 del minimo di stipendio della categoria in atto alla data di maturazione del primo scatto; di 112/100 del minimo di stipendio in atto alla data di maturazione del secondo scatto, e 118/100 del minimo di stipendio alla data di maturazione del terzo scatto.

Ai dirigenti che avessero avuto aumenti in misura inferiore alle predette sarà corrisposta la differenza fino a concorrenza. Per coloro che avessero avuto aumenti in misura superiore alle predette si procederà all'assorbimento della eccedenza all'atto dell'applicazione dell'aumento biennale.

Art. 9.

INDENNITÀ DI CARICA

Il dirigente ha diritto di percepire ogni anno, con lo stipendio del mese di giugno, una indennità in misura non inferiore allo stipendio minimo mensile di categoria alla quale il dirigente appartiene e sino al massimale stabilito negli accordi integrativi.

Le frazioni di anno si calcolano per dodicesimi.

Detta indennità non è computabile ai fini della determinazione della 13ª mensilità e della indennità sostitutiva delle ferie, ma vale invece a tutti gli altri effetti.

Art. 10.

FERIE

I dirigenti hanno diritto per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di ferie retribuito come segue:

— un mese per coloro che hanno una anzianità aziendale fino a 10 anni;

— trenta giorni lavorativi per coloro che hanno una anzianità aziendale di oltre 10 anni e fino a 25;

— trentacinque giorni lavorativi per coloro che hanno una anzianità di oltre 25 anni.

Qualora eccezionali necessità dell'azienda non consentissero al dirigente il godimento totale o parziale del periodo di ferie, gli verrà corrisposta, per il periodo non goduto, una indennità pari alla sua retribuzione.

Il pagamento compensativo delle ferie non usufruite dovrà essere chiesto entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno nel quale dovevano essere godute.

La risoluzione del rapporto non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il dirigente ha diritto al compenso sostitutivo delle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

Ai dirigenti che abbiano una anzianità aziendale di oltre 5 anni saranno concessi permessi straordinari retribuiti per complessivi quattro giorni lavorativi nell'anno.

Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinunciano in tutto o in parte ai permessi di cui al comma precedente.

Art. 11

TRATTAMENTO DI MALATTIA

In caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio, l'azienda conserverà il posto al dirigente per un periodo di 12 mesi corrispondendogli la intera retribuzione per i primi sei mesi e metà retribuzione per gli altri sei mesi qualora esso abbia una anzianità di servizio non superiore a cinque anni e la intera retribuzione per 12 mesi qualora esso abbia una anzianità di servizio superiore a cinque anni.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento del dirigente gli corrisponderà il trattamento di licenziamento di cui allo art. 14 sulla base dell'ultima retribuzione.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i limiti previsti, non consenta al dirigente di continuare il suo rapporto di impiego, gli sarà dovuta l'indennità di anzianità. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità di servizio anche agli effetti del trattamento di licenziamento.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano durante il periodo di prova.

Art. 12.

ASSISTENZA MALATTIA

Gli editori verseranno mensilmente al Fondo di Assistenza Sanitaria per i Dirigenti di Aziende Industriali o ad altre istituzioni riconosciute sostitutive

di esso un contributo calcolato sulla retribuzione mensile globale nella misura del 2 % a proprio carico e dell'1 % a carico del dirigente entro il massimale di L. 3.300.000 annuo.

Art. 13.

PREVIDENZA

Gli editori verseranno mensilmente all'Istituto di Previdenza dei Dirigenti di Aziende Industriali un contributo calcolato sulla retribuzione mensile globale nella misura dell'11 % a proprio carico e del 4 % a carico del dirigente entro il massimale annuo stabilito dagli accordi integrativi e dalle disposizioni di legge.

Art. 14.

LICENZIAMENTO ED INDENNITÀ

In caso di risoluzione del rapporto di impiego, quando questo non avvenga per volontà o colpa del dirigente non in prova, dovrà essere dato dall'editore un preavviso nella misura seguente:

4 mesi fino a due anni di servizio; 6 mesi fino a cinque anni di servizio; 10 mesi fino a dodici anni di servizio; 12 mesi oltre i dodici anni di servizio.

Inoltre l'editore corrisponderà una indennità di anzianità pari all'importo di una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio per i primi dieci anni e di una mensilità e mezza dall'undicesimo anno in poi.

La frazione di un anno ai fini dell'indennità di anzianità si calcolerà come anno compiuto.

L'ammontare della retribuzione da prendere a base per il computo della indennità sarà dato dalla somma dell'ultimo stipendio mensile aumentato di un dodicesimo del tredicesimo mese, di un dodicesimo della indennità di carica e della media mensile degli altri elementi indicati all'art. 7 percepiti negli ultimi ventiquattro mesi o nel minor tempo di servizio prestato.

Art. 15.

PREAVVISO E INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Il dirigente non potrà abbandonare l'azienda senza dare un preavviso di due mesi. La inosservanza di tale disposizione darà diritto all'editore di avere una indennità equivalente all'importo della retribuzione correlativa al periodo di preavviso per il quale è mancata la prestazione del dirigente.

Nel caso di dimissioni del dirigente gli spetterà la indennità di anzianità di cui all'art. 14 nella misura del 50 % se non abbia superato all'atto delle dimissioni i cinque anni di servizio compiuto presso l'azienda, o del 100 % se abbia all'atto delle dimissioni superato i cinque anni di servizio.

Il dirigente che abbia superato il 60° anno di età ed abbia un'anzianità di servizio di almeno tre anni presso l'azienda ha diritto di chiedere la risoluzione del rapporto con diritto alla sola indennità di anzianità nella misura prevista dall'art. 14.

Art. 16.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto le indennità di preavviso e di anzianità che sarebbero spettate al dirigente in caso di licenziamento, indipendentemente da quanto possa loro spettare per fondo di previdenza od altro titolo.

Art. 17.

NORME COMUNI AI VARI CASI DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Tranne nei casi di dimissioni previste dall'art. 15, lo stipendio ed ogni altro assegno mensile fisso cessano con la fine del mese nel quale è avvenuta la cessazione del rapporto.

Le indennità dovute per effetto della risoluzione del rapporto debbono essere versate non oltre otto giorni dalla data di questa.

In caso di controversia sull'ammontare delle indennità l'editore verserà al dirigente od ai suoi aventi causa, entro il termine di cui al comma precedente, la parte non contestata delle indennità.

Art. 18.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto si riferisce alla tredicesima mensilità, alle festività, agli assegni familiari, al matrimonio, al servizio militare, a trasferimenti, valgono le norme in vigore per i direttori amministrativi.

Per quanto altro non previsto dal presente contratto valgono le norme di legge.

Art. 19.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto sostituisce il contratto 21 giugno 1948 e ogni altro accordo integrativo o modificativo del contratto stesso stipulato fino al 26 giugno 1959.

Esso sostituisce parimenti gli articoli 1 e 2 dell'accordo 27 giugno 1959.

Restano invece in vigore l'art. 3 del predetto accordo (1) e l'accordo integrativo 4 febbraio 1960.

Il presente contratto ha decorrenza dalla data della sua stipulazione ed ha la durata di un anno.

La mancata disdetta di una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza ha significato di tacito rinnovo e così di anno in anno.

---

(1) Art. 3, accordo 27 giugno 1959: INDENNITA' DI CARICA. — L'indennità di carica di cui all'art. 8 del Contratto 21 giugno 1948, modificato ed integrato dall'art. 3 dell'accordo 21 maggio 1956, sarà pari alla retribuzione mensile sino ad un massimo di L. 280.000.

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 27 GIUGNO 1959 PER LA REVISIONE DELLE NORME RELATIVE AGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ, ALLE FERIE E ALLA INDENNITÀ DI CARICA PER I DIRETTORI AMMINISTRATIVI DELLE AZIENDE EDITRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI

Addì 27 giugno 1959, in Roma,

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA EDITORI GIORNALI, rappresentata dal suo Presidente ing. *Tommaso Astarita*, con la partecipazione dei sigg.: rag. *Servilio Cavazzani* ing. *Ferdinando Perrone*, conte *Lodovico Riccardi*,

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI, rappresentata per delega del suo Presidente, dal rag. *Giuseppe Arbitrio*, Presidente del Sindacato Nazionale Direttori Amministrativi e Dirigenti di Giornali Quotidiani, assistito dall'avv. *Danilo Verzili*, Segretario Generale della Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali e dall'avv. *Stelvio Murri*,

considerato che gli aumenti periodici sono stati sino ad oggi regolati dall'art. 2 dell'Accordo 21 maggio 1956, le ferie dall'art. 9 del Contratto 21 giugno 1948 e l'indennità di carica dall'art. 8 del Contratto stesso e dall'art. 3 dell'Accordo 21 maggio 1956 e dall'art. 4 dell'Accordo 13 febbraio 1958:

si conviene quanto segue:

Art. 1.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'art. 2 dell'Accordo 21 maggio 1956 viene come appresso sostituito:

Il direttore amministrativo ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento perequativo o di merito, alla maggiorazione del 5 % dello stipendio minimo mensile di categoria alla quale il direttore amministrativo appartiene, per ogni biennio di anzianità di servizio fino al massimo di sei bienni e del 6 % per i successivi fino a raggiungere complessivamente il totale di 12 scatti.

Per i direttori amministrativi attualmente in servizio l'anzianità utile ai fini degli aumenti periodici è quella maturata dall'ultima scadenza quinquennale (ai sensi dell'art. 13 del Contratto 21 aprile 1941) o dall'inizio del rapporto se questo non abbia maturato una anzianità quinquennale.

Ad ogni successiva variazione dei minimi di stipendio saranno nuovamente calcolati gli aumenti periodici di anzianità maturati. Tale calcolo sarà effettuato aggiungendo ai nuovi minimi tante aliquote del 5 % per quanti sono i bienni di anzianità maturati sino al 6° scatto e del 6 % per i sei scatti successivi.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui è compiuto il biennio di anzianità.

Gli aumenti di stipendio individuali concessi nel corso del biennio potranno essere conteggiati nell'aumento periodico quando l'editore abbia manifestato per iscritto, contestualmente alla comunicazione dell'aumento, la volontà di farli assorbire.

I direttori amministrativi, esauriti nella stessa azienda i dodici scatti di anzianità previsti dal primo comma del presente articolo, avranno diritto di fruire di ulteriori tre aumenti biennali in ragione del 6 % del minimo di stipendio quando non abbiano avuto in precedenza aumenti individuali tali da far raggiungere al loro stipendio di fatto (senza tener conto degli aumenti periodici di anzianità e, per coloro che ne hanno fruito, dell'aumento di cui all'accordo 3 luglio 1952) rispettivamente la misura di 106/100 del minimo di stipendio della categoria in atto alla data di maturazione del primo scatto, di 112/100 del minimo di stipendio in atto alla data di maturazione del secondo scatto, e 118/100 del minimo di stipendio in atto alla data di maturazione del terzo scatto.

Ai direttori amministrativi che avessero avuto aumenti in misura inferiore alle predette sarà corrisposta la differenza fino a concorrenza. Per coloro che avessero avuto aumenti in misura superiore alle predette si procederà all'assorbimento della eccedenza all'atto dell'applicazione dell'aumento biennale.

Art. 2.

FERIE

L'art. 9 del Contratto 21 giugno 1948 viene come appresso sostituito:

I direttori amministrativi hanno diritto per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di ferie retribuito come segue:

— un mese per coloro che hanno una anzianità aziendale fino a 10 anni;

— trenta giorni lavorativi per coloro che hanno una anzianità aziendale di oltre 10 anni e sino a 25;

— trentacinque giorni lavorativi per coloro che hanno una anzianità aziendale di oltre 25 anni.

Qualora eccezionali necessità dell'azienda non consentissero al direttore amministrativo il godimento totale o parziale del periodo di ferie, gli verrà corrisposta, per il periodo non goduto, una indennità pari alla sua retribuzione.

Il pagamento compensativo delle ferie non usufruite dovrà essere chiesto entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno del quale dovevano essere godute.

La risoluzione del rapporto non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il direttore amministrativo ha diritto al compenso sostitutivo delle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

Ai direttori amministrativi che abbiano una anzianità aziendale di oltre 5 anni saranno concessi permessi straordinari retribuiti per complessivi quattro giorni lavorativi nell'anno.

Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinunciano in tutto o in parte ai permessi di cui al comma precedente.

Art. 3.

INDENNITÀ DI CARICA

L'indennità di carica di cui all'art. 8 del Contratto 21 giugno 1948, modificato ed integrato dall'art. 3 dell'Accordo 21 maggio 1956, sarà pari alla retribuzione mensile sino ad un massimo di L. 390.000.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 27 GIUGNO 1959 PER LA REVISIONE DELLE NORME RELATIVE AGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ, ALLE FERIE E ALLA INDENNITÀ DI CARICA PER I DIRIGENTI DELLE AZIENDE EDITRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI

Addì 27 giugno 1959, in Roma.

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA EDITORI GIORNALI, rappresentata dal suo Presidente ing. *Tommaso Astarita,* con la partecipazione dei sigg.: rag. *Servilio Cavazzani* ing. *Ferdinando Perrone* conte *Lodovico Riccardi*,

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI, rappresentata per delega del suo Presidente, dal rag. *Giuseppe Arbitrio*, Presidente del Sindacato Nazionale Direttori Amministrativi e Dirigenti di Giornali Quotidiani, assistito dall'avv. *Danilo Verzili*, Segretario Generale della Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali e dall'avv. *Stelvio Murri*,

considerato che gli aumenti periodici sono stati sino ad oggi regolati dall'art. 2 dell'Accordo 21 maggio 1956, le ferie dall'art. 9 del Contratto 21 giugno 1948 e l'indennità di carica dall'art. 8 del Contratto stesso e dall'art 3 dell'Accordo 21 maggio 1956 e dall'art 4 dell'Accordo 13 febbraio 1958:

si conviene quanto segue:

Art. 1.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'art. 2 dell'Accordo 21 maggio 1956 viene come appresso sostituito:

Il dirigente ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento perequativo o di merito, alla maggiorazione del 5 % dello stipendio minimo mensile di categoria alla quale il dirigente appartiene, per ogni biennio di anzianità di servizio fino al massimo dei sei bienni e del 6 % per i successivi fino a raggiungere complessivamente il totale di dodici scatti.

Per i dirigenti che erano in servizio precedentemente al 1° giugno 1947 l'anzianità utile ai fini degli aumenti periodici prende data dal 1° giugno 1947. Per quelli assunti posteriormente a tale data l'anzianità utile decorre dalla data di assunzione.

Ad ogni successiva variazione dei minimi di stipendio saranno nuovamente calcolati gli aumenti periodici di anzianità maturati. Tale calcolo sarà effettuato aggiungendo ai nuovi minimi tante aliquote del 5 % per quanti sono i bienni di anzianità maturati sino al 6° scatto e del 6 % per i sei scatti successivi.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si è compiuto il biennio di anzianità.

Gli aumenti di stipendio individuali concessi nel corso del biennio potranno essere conteggiati nell'aumento periodico quando l'editore abbia manifestato per iscritto, contestualmente alla comunicazione dell'aumento, la volontà di farli assorbire.

I dirigenti, esauriti nella stessa azienda i dodici scatti di anzianità previsti dal primo comma del presente articolo, avranno diritto di fruire di ulteriori tre aumenti biennali in ragione del 6 % del minimo di stipendio quando non abbiano avuto in precedenza aumenti individuali tali da far raggiungere al loro stipendio di fatto (senza tener conto degli aumenti periodici di anzianità e, per coloro che ne hanno fruito, dell'aumento di cui all'accordo 3 luglio 1952) rispettivamente la misura di 106/100 del minimo di stipendio della categoria in atto alla data di maturazione del primo scatto; di 112/100 del minimo di stipendio in atto alla data di maturazione del secondo scatto, e 118/100 del minimo di stipendio in atto alla data di maturazione del terzo scatto.

Ai dirigenti che avessero avuto aumenti in misura inferiore alle predette sarà corrisposta la differenza fino a concorrenza. Per coloro che avessero avuto aumenti in misura superiore alle predette si procederà all'assorbimento della eccedenza all'atto dell'applicazione dell'aumento biennale.

Art. 2.

FERIE

L'art. 9 del Contratto 21 giugno 1948 viene come appresso sostituito:

I dirigenti hanno diritto per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di ferie retribuito come segue:

— un mese per coloro che hanno una anzianità aziendale fino a 10 anni;

— trenta giorni lavorativi per coloro che hanno una anzianità aziendale di oltre 10 anni e sino a 25;

— trentacinque giorni lavorativi per coloro che hanno una anzianità aziendale di oltre 25 anni.

Qualora eccezionali necessità dell'azienda non consentissero al dirigente il godimento totale o parziale del periodo di ferie, gli verrà corrisposta, per il periodo non goduto, una indennità pari alla sua retribuzione.

Il pagamento compensativo delle ferie non usufruite dovrà essere chiesto entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno nel quale dovevano essere godute.

La risoluzione del rapporto non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il dirigente ha diritto al compenso sostitutivo delle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

Ai dirigenti che abbiano una anzianità aziendale di oltre 5 anni saranno concessi permessi straordinari retribuiti per complessivi 4 giorni lavorativi nell'anno.

Nessun compenso è dovuto a coloro che rinunciano in tutto o in parte ai permessi di cui al comma precedente.

Art. 3.

INDENNITÀ DI CARICA

L'indennità di carica di cui all'art. 8 del Contratto 21 giugno 1948, modificato ed integrato dall'art. 3 dell'Accordo 21 maggio 1956, sarà pari alla retribuzione mensile sino ad un massimo di L. 280.000.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 4 FEBBRAIO 1960 PER LA REVISIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRETTORI AMMINISTRATIVI DELLE AZIENDE EDITRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI

Addì, 4 febbraio 1960, in Roma.

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA EDITORI GIORNALI, rappresentata dal suo Presidente ing. *Tommaso Astarita,* con la partecipazione dei signori: rag. *Servilio Cavazzani,* ing. *Ferdinando Perrone,* conte *Lodovico Riccardi,*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI, rappresentata per delega del suo Presidente, dal rag. *Giuseppe Arbitrio,* Presidente del Sindacato Nazionale Direttori Amministrativi e Dirigenti di Giornali Quotidiani, assistito dall'avv. *Danilo Verzili,* Segretario Generale della Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali e dall'avv. *Stelvio Murri,*

considerato che il rapporto con i direttori amministrativi dei giornali quotidiani è stato fino ad oggi regolato dall'accordo economico 13 febbraio 1958,

vista la revisione retributiva operata nel settore dei dirigenti industriali con l'accordo 15 dicembre 1959,

in relazione anche ai miglioramenti economici conseguiti dalle altre categorie dei lavoratori,

si conviene quanto segue:

Art. 1.

DETERMINAZIONE DEI NUOVI MINIMI

A far tempo dal 1° gennaio 1960, i minimi contrattuali dei direttori amministrativi sono fissati come segue:

Prima zona: (Bari, Bologna, Genova, Firenze, Milano, Palermo, Napoli, Roma, Torino, Trieste, Venezia), L. 267.000;

Seconda zona: (città da 250.000 a 500.000 abitanti), L. 234.000;

Terza zona: (città da 100.000 a 250.000 abitanti), L. 223.000;

Quarta zona: (città con meno di 100.000 abitanti), L. 211.000.

Art. 2.

AUMENTI SULLE RETRIBUZIONI DI FATTO

Sulle retribuzioni di fatto in corso alla data di entrata in vigore del presente accordo è apportato un aumento pari alla differenza tra i minimi di cui al precedente art. 1 e quelli fissati all'art. 1 dell'Accordo 13 febbraio 1958.

Art. 3.

DIRETTORI AMMINISTRATIVI ASSUNTI DOPO IL 1° GENNAIO 1958

Salvo il rispetto dei minimi previsti all'art. 1, gli aumenti delle retribuzioni di fatto di cui al precedente articolo non sono dovuti ai direttori amministrativi assunti dopo il 1° gennaio 1958.

Art. 4.

DIRETTORI AMMINISTRATIVI CHE PRESTANO LA LORO OPERA IN AZIENDE CON TIPOGRAFIA PROPRIA

Per i direttori amministrativi che prestano la loro opera in aziende con tipografia propria, i minimi di stipendio di cui all'art. 1, saranno maggiorati del 10 %.

Art. 5.

RICALCOLO AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

In applicazione a quanto disposto dall'art. 1 dell'accordo 27 giugno 1959, gli aumenti periodici di anzianità già maturati dovranno essere ricalcolati percentualmente sulla base dei nuovi minimi.

Art. 6.

PREVIDENZA

Con decorrenza 1° gennaio 1960, il massimale di retribuzione annua agli effetti del versamento dei contributi di previdenza all'I.N.P.D.A.I. è fissato in lire 6.129.500.

Art 7.

DECORRENZA

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1960.

ALLEGATO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 13 FEBBRAIO 1958 PER LA REVISIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRETTORI AMMINISTRATIVI DELLE AZIENDE EDITRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI

Art. 1.

DETERMINAZIONE DEI NUOVI MINIMI

A far tempo dal 1° gennaio 1958, i minimi contrattuali dei direttori amministrativi sono fissati come segue:

Prima zona: (Bari, Bologna, Genova, Firenze, Milano, Palermo, Napoli, Roma, Torino, Trieste, Venezia), L. 242.000.

Seconda zona: (città da 250.000 a 500.000 abitanti), 209.000.

Terza zona: (città da 100.000 a 250.000 abitanti), L. 198.000.

Quarta zona: (città con meno di 100.000 abitanti), L. 186.000.

Art. 2.

AUMENTI SULLE RETRIBUZIONI DI FATTO

Sulle retribuzioni di fatto in corso alla data di entrata in vigore del presente accordo è apportato un aumento pari alla differenza tra i minimi di cui al precedente art. 1 e quelli fissati nell'art. 1 dell'Accordo 29 gennaio 1955.

Art. 3.

DIRETTORI AMMINISTRATIVI ASSUNTI DOPO IL 1° GENNAIO 1956

Salvo il rispetto dei minimi previsti all'art. 1 gli aumenti delle retribuzioni di fatto di cui al precedente articolo non sono dovuti ai direttori amministrativi assunti dopo il 1° gennaio 1956.

Art. 4.

INDENNITÀ DI CARICA

L'indennità di carica di cui all'art. 8 del contratto 21 giugno 1948, sarà pari allo stipendio mensile sino ad un massimo di L. 320.000.

Art. 5.

DIRETTORI AMMINISTRATIVI CHE PRESTANO LA LORO OPERA IN AZIENDE CON TIPOGRAFIA PROPRIA

Per i direttori amministrativi che prestano la loro opera in aziende con tipografia propria, i minimi di stipendio di cui all'art. 1, saranno maggiorati del 10%.

Art. 6.

RICALCOLO AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

In applicazione a quanto disposto dall'art. 2 dell'Accordo 21 maggio 1956, gli aumenti periodici di anzianità già maturati dovranno essere ricalcolati percentualmente sulla base dei nuovi minimi.

Art. 7.

PREVIDENZA

Con decorrenza 1° dicembre 1957, il massimale di retribuzione annua agli effetti del versamento dei contributi di previdenza all'I.N.P.D.A.I. è fissato in lire 5.382.000.

Art. 8.

RAPPORTI RISOLTI

Il presente accordo non si applica ai rapporti risolti prima del 13 febbraio 1958.

Art. 9.

DECORRENZA

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1958.

Visti l'accordo e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 4 FEBBRAIO 1960 PER LA REVISIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DELLE AZIENDE EDITRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI

Addì, 4 febbraio 1960, in Roma,

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA EDITORI GIORNALI, rappresentata dal suo Presidente ing. *Tommaso Astarita*, con la partecipazione dei signori: rag. *Servilio Cavazzani*, ing. *Ferdinando Perrone*, conte *Lodovico Riccardi*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI, rappresentata per delega del suo Presidente, dal rag. *Giuseppe Arbitrio*, Presidente del Sindacato Nazionale Direttori Amministrativi e Dirigenti di Giornali Quotidiani, assistito dall'avv. *Danilo Verzili*, Segretario Generale della Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali e dall'avv. *Stelvio Murri*,

considerato che il rapporto con i dirigenti di giornali quotidiani è stato fino ad oggi regolato dall'accordo economico 13 febbraio 1958,

vista la revisione retributiva operata nel settore dei dirigenti industriali con l'accordo 15 dicembre 1959,

in relazione anche ai miglioramenti economici conseguiti dalle altre categorie di lavoratori,

si conviene quanto segue:

Art. 1.

DETERMINAZIONE DEI NUOVI MINIMI

A far tempo dal 1° gennaio 1960, i minimi contrattuali dei dirigenti sono fissati come segue:

Prima zona: (Bari, Bologna, Genova, Firenze, Milano, Palermo, Napoli, Roma, Torino, Trieste, Venezia), L. 220.000;

Seconda zona: (città da 250.000 a 500.000 abitanti), L. 210.000;

Terza zona: (città da 100.000 a 250.000 abitanti), L. 185.000;

Quarta zona: (città con meno di 100.000 abitanti), L. 173.000.

Art. 2.

AUMENTI SULLE RETRIBUZIONI DI FATTO

Sulle retribuzioni di fatto in corso alla data di entrata in vigore del presente accordo è apportato un aumento pari alla differenza tra i minimi di cui al precedente art. 1 e quelli fissati all'art. 1 dell'Accordo 13 febbraio 1958.

Art. 3.

DIRIGENTI ASSUNTI DOPO IL 1° GENNAIO 1958

Salvo il rispetto dei minimi previsti all'art. 1, gli aumenti delle retribuzioni di fatto di cui al precedente articolo non sono dovuti ai dirigenti assunti dopo il 1° gennaio 1958.

Art. 4.

RICALCOLO AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

In applicazione a quanto disposto dall'art. 1 dell'accordo 27 giugno 1959, gli aumenti periodici di anzianità già maturati dovranno essere ricalcolati percentualmente sulla base dei nuovi minimi.

Art. 5.

PREVIDENZA

Con decorrenza 1° gennaio 1960, il massimale di retribuzione annua agli effetti del versamento dei contributi di previdenza all'I.N.P.D.A.I. è fissato in lire 6.129.500.

Art. 6.

DECORRENZA

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1960.

ALLEGATO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 13 FEBBRAIO 1958 PER LA REVISIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DELLE AZIENDE EDITRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI

Addì 13 febbraio 1958, in Roma,

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA EDITORI GIORNALI, rappresentata dal suo Presidente ing. *Tommaso Astarita,* con la partecipazione dei sigg.: rag. *Servilio Cavazzani,* ing. *Ferdinando Perrone,* conte *Lodovico Riccardi,*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI, rappresentata per delega del suo Presidente, dal rag. *Giuseppe Arbitrio,* Presidente del Sindacato Nazionale Direttori Amministrativi e Dirigenti di Giornali Quotidiani, assistito dall'avv. *Danilo Verzili,* Segretario della Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali e dall'avv. *Stelvio Murri,*

considerato che il rapporto con i dirigenti di giornali quotidiani è stato fino ad oggi regolato dall'accordo economico 29 gennaio 1955,

vista la revisione retributiva operata nel settore dei dirigenti industriali con l'accordo 4 dicembre 1957,

in relazione anche ai miglioramenti economici conseguiti dalle altre categorie di lavoratori,

si conviene quanto segue:

Art. 1.

DETERMINAZIONE DEI NUOVI MINIMI

A far tempo dal 1° gennaio 1958, i minimi contrattuali dei dirigenti sono fissati come segue:

Prima zona: (Bari, Bologna, Genova, Firenze, Milano, Palermo, Napoli, Roma, Torino, Trieste, Venezia), L. 195.000.

Seconda zona: (città da 250.000 a 500.000 abitanti), L. 185.000.

Terza zona: (città da 100.000 a 250.000 abitanti), L. 160.000.

Quarta zona: (città con meno di 100.000 abitanti), L. 148.000.

Art. 2.

AUMENTI SULLE RETRIBUZIONI DI FATTO

Sulle retribuzioni di fatto in corso alla data di entrata in vigore del presente accordo è apportato un aumento pari alla differenza tra i minimi di cui al precedente art. 1 e quelli fissati dall'art. 1 dell'Accordo 29 gennaio 1955.

Art. 3.

DIRIGENTI ASSUNTI DOPO IL 1° GENNAIO 1956

Salvo il rispetto dei minimi previsti all'art. 1, gli aumenti delle retribuzioni di fatto di cui al precedente articolo non sono dovuti ai dirigenti assunti dopo il 1° gennaio 1956.

Art. 4.

INDENNITÀ DI CARICA

L'indennità di carica di cui all'art. 8 del contratto 21 giugno 1948, sarà pari allo stipendio mensile sino ad un massimo di L. 230.000.

Art 5.

RICALCOLO AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

In applicazione di quanto disposto dall'art. 2 dell'Accordo 21 maggio 1956, gli aumenti periodici di anzianità già maturati dovranno essere ricalcolati percentualmente sulla base dei nuovi minimi.

Art. 6.

PREVIDENZA

Il massimale di retribuzione annua agli effetti del versamento dei contributi di previdenza all'I.N.P.D.A.I. è fissato in L. 5.382.000 con decorrenza 1° dicembre 1957.

Art. 7.

RAPPORTI RISOLTI

Il presente accordo non si applica ai rapporti risolti prima del 13 febbraio 1958.

Art. 8.

DECORRENZA

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1958

Visti l'accordo e l'allegato che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 3 MAGGIO 1960 PER LA ISTITUZIONE DI UN TRATTAMENTO DI PENSIONAMENTO COMPLEMENTARE IN FAVORE DEI DIRIGENTI DELLE AZIENDE EDITRICI E STAMPATRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI E DELLE AGENZIE D'INFORMAZIONE PER LA STAMPA

Addì 3 maggio 1960, in Roma,

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA EDITORI GIORNALI, rappresentata dal suo Presidente ing. *Tommaso Astarita*

e

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA STAMPATORI GIORNALI, rappresentata dal suo Presidente, avv. *Fiorenzo Casella,*

assistite dai signori rag. *Servilio Cavazzani*, conte *Lodovico Riccardi* ed ing. *Ferdinando Perrone,* da una parte

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI, rappresentata, per delega del suo Presidente, dal rag. *Giuseppe Arbitrio,* assistito dall'avv. *Danilo Verzili,* Segretario Generale della Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali e dall'avv. *Stelvio Murri,* dall'altra.

Ritenuta l'opportunità di istituire una particolare forma complementare di previdenza in favore dei dirigenti delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di informazione per la stampa e di quelli delle Organizzazioni ed Enti in appresso indicati, hanno convenuto quanto appresso:

1) le aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e le agenzie di informazione per la stampa assumono l'impegno di istituire in favore dei propri dirigenti la forma di previdenza complementare di cui all'allegato Protocollo;

2) tale provvidenza sarà estesa in favore dei dirigenti della Federazione Italiana Editori Giornali, della Associazione Italiana Stampatori Giornali, della Cassa Mutua Nazionale Malattia per i Lavoratori Addetti ai Giornali Quotidiani, e del Fondo Nazionale di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani;

3) la gestione amministrativa e patrimoniale dei fondi che andranno a costituirsi per l'attuazione della predetta provvidenza sarà demandata al Fondo Nazionale di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani.

ALLEGATO

Protocollo regolamentare della istituzione previdenziale, integrativa in favore dei direttori amministrativi e dei dirigenti delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa, della Federazione italiana editori giornali, dell'Associazione italiana stampatori giornali, della Cassa mutua nazionale malattia per i lavoratori addetti ai giornali quotidiani e del fondo nazionale di previdenza per i lavoratori dei giornali quotidiani.

CAPO I

ISTITUZIONE E ORDINAMENTO

Art. 1.

E' istituito il *Fondo Integrativo Previdenza Dirigenti* allo scopo di provvedere a trattamenti complementari di Previdenza in favore dei Dirigenti delle aziende e degli enti indicati all'art. 3.

Art. 2.

Il Fondo ha sede in Roma ed è gestito dal Fondo Nazionale di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani.

Art. 3.

Sono iscritti al Fondo Integrativo Previdenza Dirigenti i Direttori amministrativi e i Dirigenti delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa e quelli della Federazione Italiana Editori Giornali, Associazione Italiana Stampatori Giornali, Cassa Mutua Nazionale Malattia per i Lavoratori Addetti ai Giornali Quotidiani e Fondo Nazionale di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani.

Per brevità, nel contesto del presente Protocollo, il Fondo Integrativo Previdenza Dirigenti sarà denominato « Gestione Speciale ». Le aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e di altri enti indicati nel comma che precede saranno denominati con le parole « aziende »; i Direttori amministrativi e i Dirigenti delle aziende e degli enti suddetti, con la parola « Dirigenti ».

Art. 4.

Organi della Gestione Speciale sono:

a) il Comitato Direttivo;

b) il Presidente;

c) il Collegio dei Revisori.

Art. 5.

Il Comitato direttivo è costituito da 5 membri, compreso il Presidente, dei quali 2 designati dalla Federazione Italiana Editori Giornali e dalla Associazione Italiana Stampatori Giornali e 2 dalla Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali. Il Presidente è nominato a norma dell'art. 7.

Il Comitato Direttivo è convocato almeno ogni 6 mesi su invito del Presidente; può essere convocato straordinariamente su richiesta di almeno 3 dei suoi componenti.

Per la validità delle adunanze del Comitato Direttivo è necessaria almeno la presenza di 3 componenti.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza di voti.

I componenti del Comitato Direttivo durano in carica 4 anni e possono essere rieletti.

I componenti decaduti, dimissionari o defunti sono sostituiti dagli enti dai quali furono designati.

Art. 6.

Il Comitato Direttivo ha le seguenti funzioni:

a) forma il bilancio;

b) delibera sugli investimenti delle disponibilità finanziarie e delle riserve tecniche;

c) adempie a tutte le altre funzioni concernenti la amministrazione del patrimonio della Gestione Speciale e a quelle che non risultino espressamente assegnate ad altri organi;

d) delibera sulle iscrizioni alla Gestione Speciale;

e) provvede alla liquidazione delle pensioni, su richiesta degli interessati;

f) decide sui reclami.

Art. 7.

Presidente della Gestione Speciale è il presidente del Fondo Nazionale di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani.

Egli ha la rappresentanza della Gestione Speciale, ne cura il funzionamento presiede il Comitato Direttivo, provvede alla esecuzione delle deliberazioni assunte da quest'ultimo.

In caso di impedimento o di assenza temporanea, egli può delegare a un membro del Comitato Direttivo, in tutto o in parte, le proprie funzioni ed i propri poteri.

Art. 8.

Delle riunioni del Comitato Direttivo sarà redatto processo verbale a cura di un segretario designato di volta in volta dal Presidente. Il verbale sarà letto ed approvato nella riunione successiva e dovrà essere sottoscritto dal segretario e dal Presidente.

Art. 9.

Il Collegio dei Revisori è costituito da 3 componenti. Ne è Presidente il presidente del Collegio dei Revisori del Fondo Nazionale di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani.

Degli altri due componenti uno è designato dalla Federazione Italiana Editori Giornali e dall'Associazione Italiana Stampatori Giornali, l'altro dalla Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali.

Nello stesso modo sono designati 2 revisori supplenti.

Il Collegio dei Revisori esercita le funzioni di controllo contabile della Gestione Speciale, esamina i bilanci e formula in apposite relazioni le proprio osservazioni e conclusioni.

I Revisori durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati.

Art. 10.

Le cariche di cui all'art. 4 sono gratuite.

Ai membri del Comitato Direttivo e ai componenti il Collegio dei Revisori convocati per le riunioni dei rispettivi organi, sono dovute soltanto le indennità di viaggio e di soggiorno, nella misura che sarà determinata dal Comitato Direttivo. Le predette indennità sono a carico della Gestione Speciale.

Art. 11.

L'esercizio finanziario della Gestione Speciale coincide con l'anno solare. Il bilancio consuntivo dovrà essere sottoposto alle Organizzazioni stipulanti l'Accordo 3 maggio 1960 entro il primo quadrimestre di ogni anno, corredato dalla relazione del Comitato Direttivo e da quella del Collegio dei Revisori.

Il bilancio tecnico della Gestione Speciale dovrà essere eseguito almeno ogni 5 anni, a cura di attuario iscritto nell'albo.

Art. 12.

Le riserve tecniche ed i fondi della Gestione Speciale potranno essere investiti, anche in comunione con quelli del Fondo Nazionale di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani:

a) in titoli di Stato o garantiti dallo Stato o in cartelle fondiarie o titoli equiparati;

b) in depositi fruttiferi presso Istituti di Credito di notoria solidità;

c) in immobili.

Il Comitato Direttivo può tuttavia deliberare anche investimenti diversi da quelli sopraindicati.

CAPO II

PATRIMONIO

Art. 13.

Il patrimonio della Gestione Speciale è costituito:

a) dai beni mobili ed immobili che per acquisto, donazione e per qualsiasi altro titolo pervengano alla Gestione Speciale;

b) dai proventi delle contribuzioni destinati a formare speciali riserve od accantonamenti;

c) da contanti, crediti, titoli ed equipollenti.

Capo III

TRATTAMENTO DI PREVIDENZA

Art. 14.

SOGGETTI DEL REGOLAMENTO

I rapporti intercorrenti tra la Gestione Speciale, le aziende, i dirigenti e loro superstiti ammessi al trattamento di previdenza previsto dal presente Protocollo, sono regolati dalle norme in appresso indicate.

Art. 15.

TITOLARI DEL DIRITTO

Titolari del diritto alle pensioni per vecchiaia invalidità e superstiti previste dal presente Protocollo sono i dirigenti delle aziende di cui all'art. 3, il coniuge superstite del dirigente, i figli minori di 21 anni o di età superiore, purchè inabili al lavoro, ed, in mancanza, i genitori a carico del dirigente che abbiano compiuto l'età di 65 anni.

Art. 16.

ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SPECIALE

Condizione per poter conseguire le pensioni previste dal presente Protocollo, è quella di essere iscritti alla Gestione Speciale.

Per ottenere la iscrizione, il dirigente dovrà proporre domanda al Comitato Direttivo.

La domanda dovrà essere corredata dal certificato di nascita del richiedente, da quello di cittadinanza italiana e da idonea documentazione da cui risulti la qualifica del richiedente e i periodi di attività svolta nel settore in qualità di dirigente.

Contro le decisioni del Comitato Direttivo è ammesso ricorso alle Organizzazioni stipulanti l'Accordo 3 maggio 1960 nel termine di tre mesi dalla notificazione.

Art. 17

EFFETTI DELL'ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SPECIALE

Gli effetti della iscrizione alla Gestione Speciale decorrono dal giorno in cui ha inizio il pagamento dei contributi.

Art. 18.

ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA

Ai fini del regolamento di cui al presente Protocollo, per anzianità contributiva s'intende il periodo di effettivo servizio prestato dal dirigente come tale presso le aziende di cui all'art. 3 coperto da contribuzione previdenziale salvo quanto disposto dagli articoli 22 e 52.

Art. 19.

PERIODI NON COPERTI DA CONTRIBUZIONE

I periodi non coperti da contribuzione non saranno computati nel calcolo dell'anzianità contributiva dell'iscritto.

Art. 20.

PERIODI DI CONTRIBUZIONE

Il contributo è dovuto per tutta la durata della attività del dirigente nel settore, quand'anche sia stato superato il 60° anno di età, se uomo, e il 55° se donna, e comunque per tutti i periodi in cui l'azienda dalla quale il dirigente dipende è tenuta a corrispondergli la retribuzione, intera o parziale.

Art. 21

SOSPENSIONE DEGLI EFFETTI DELL'ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SPECIALE

La risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente con le aziende determina la sospensione del corso della anzianità contributiva; la instaurazione di nuovi rapporti con le stesse ne determina l'ulteriore decorso, purchè siano adempiuti gli obblighi previsti dalle norme del presente Protocollo.

Art. 22.

PERIODI NON COPERTI DA CONTRIBUZIONE UTILI AI FINI DELL'ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA

Ai fini della maturazione dell'anzianità contributiva sono computati utili i periodi previsti dalle disposizioni di legge ed, in particolare, dal R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, per quanto riguarda il servizio militare, la malattia e l'interruzione obbligatoria e facoltativa del servizio durante lo stato di gravidanza e puerperio a condizione che il rapporto di lavoro dell'iscritto con le aziende non sia stato risolto.

CONTRIBUZIONI

Art 23.

DETERMINAZIONE DELLA MISURA DEL CONTRIBUTO

Il Comitato Direttivo della Gestione Speciale, tenuto conto delle risultanze del bilancio tecnico, sentiti l'attuario e le Organizzazioni stipulanti l'Accordo 3 maggio 1960, determinerà ogni tre anni la misura del contributo dovuto dalle aziende, in relazione al sistema tecnico assicurativo adottato dalla Gestione Speciale.

Art. 24.

PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI - TERMINI E MODALITÀ

Le aziende debbono effettuare il pagamento dei contributi accreditando i conti correnti, postale e bancario, intestati al « Fondo Integrativo Previdenza Dirigenti ».

Il pagamento dovrà essere eseguito entro il 15° giorno successivo al periodo al quale i contributi si riferiscono.

Art. 25.

CONTRIBUTI ARRETRATI

L'azienda che non versi i contributi alle scadenze stabilite, sarà tenuta a corrispondere alla Gestione Speciale, oltre all'importo dei contributi dovuti, l'interesse di mora nella misura del 6 % con decorrenza dalla scadenza del termine di cui all'art. 24.

CONDIZIONI PER IL GODIMENTO DELLE PENSIONI

Art. 26.

CONDIZIONI PER IL DIRITTO ALLA PENSIONE PER INVALIDITÀ

Il diritto del dirigente alla pensione per invalidità è subordinato alle seguenti condizioni:

1) che l'invalidità sia di misura superiore alla metà totale;

2) che la stessa insorga in pendenza del rapporto di lavoro e determini la cessazione dell'attività del dirigente nel settore delle aziende di cui all'art. 3;

3) che il dirigente possa far valere almeno 5 anni di anzianità contributiva.

Il dirigente che abbia risolto il rapporto di lavoro per altra causa, può far valere, ai fini del diritto alla pensione, l'invalidità che insorga entro il termine di 2 anni dalla intervenuta risoluzione del rapporto, purchè sussistano le condizioni di cui ai numeri 1 e 3 del presente articolo.

Il riconoscimento del grado di invalidità dovrà essere dichiarato da apposito collegio medico nominato dal Comitato Direttivo della Gestione Speciale, del quale potrà far parte un sanitario designato dall'interessato.

Art. 27.

CONDIZIONI PER IL DIRITTO ALLA PENSIONE PER VECCHIAIA

Avrà diritto alla pensione per vecchiaia il dirigente che, raggiunta l'età di 60 anni se uomo - 55 se donna, abbia cessato la propria attività professionale nel settore e possa far valere almeno dieci anni di anzianità contributiva.

Art. 28.

CONDIZIONI PER IL DIRITTO ALLA PENSIONE PER I SUPERSTITI DEL DIRIGENTE

La concessione della pensione ai superstiti del dirigente è subordinata alla condizione che la morte dell'autore sia avvenuta dopo che il medesimo abbia raggiunto un'anzianità di almeno cinque anni nell'esercizio della propria attività professionale nel settore e in pendenza del rapporto di lavoro.

Qualora il dirigente venga a morte avendo già cessato la propria attività professionale nel settore, i superstiti avranno diritto a conseguire le aliquote di pensione previste dal presente Protocollo a condizione che il loro autore abbia raggiunto un'anzianità di almeno dieci anni nel settore delle aziende o degli enti indicati all'art. 3.

Art. 29.

REVERSIBILITÀ DELLE PENSIONI

Le pensioni di vecchiaia ed invalidità previste dagli articoli 31 e 32 del presente Protocollo, godute in vita dal dirigente, sono reversibili in favore dei beneficiari indicati nell'art. 15, nella misura prevista dall'art. 33.

Art. 30.

CONDIZIONI PER IL GODIMENTO DELLA PENSIONE INDIRETTA REVERSIBILE DA PARTE DEI SUPERSTITI

Il diritto del coniuge superstite del dirigente ad ottenere la pensione di cui all'art. 28, è subordinato a che il medesimo non sia legalmente separato per sua colpa e non contragga nuovo matrimonio.

Per i figli di cui all'art. 15 si intendono, oltre a quelli legittimi, i legittimati, gli adottivi, gli affiliati, naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente riconosciuti, di età inferiore ai 21 anni, che non abbiano contratto matrimonio e non esercitino alcuna attività lavorativa.

I figli riconosciuti inabili al lavoro perderanno il diritto alla pensione quali superstiti col cessare dello stato di inabilità o nel caso di matrimonio, se donne.

MISURA DELLE PRESTAZIONI A CARICO DELLA GESTIONE SPECIALE

Art. 31.

PENSIONI DI INVALIDITÀ

I direttori amministrativi che versino nelle condizioni previste dall'art. 26 avranno diritto, qualunque ne sia l'età, ad una pensione per invalidità di L. 20.760 al mese. Tale importo sarà aumentato di L. 2.076 per ciascun anno di anzianità maturato nel settore oltre il 10° e fino al 35° con un massimo di L. 72.660.

Allo stesso trattamento avranno diritto i dirigenti delle aziende delle città di Bari, Bologna, Genova, Firenze, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino, Trieste e Venezia.

I dirigenti delle aziende delle altre città, che versino nelle condizioni previste dal sopracitato articolo, avranno diritto, qualunque ne sia l'età, ad una pensione per invalidità di L. 15.570 al mese. Tale importo sarà aumentato di L. 1.557 per ciascun anno di anzianità maturato nel settore oltre il 10° e fino al 35° con un massimo di L. 54.495.

Art. 32.

PENSIONE DI VECCHIAIA

I direttori amministrativi che versino nelle condizioni previste dall'art. 27 avranno diritto ad una pensione per vecchiaia di L. 20.760 al mese. Tale importo sarà aumentato di L. 2.076 per ogni anno di anzianità maturato nel settore oltre il 10° e fino al 35° con un massimo di L. 72.660.

Allo stesso trattamento avranno diritto i dirigenti delle aziende delle città di Bari, Bologna, Genova, Firenze, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino, Trieste e Venezia.

I dirigenti delle aziende delle altre città, che versino nelle condizioni previste dal sopracitato articolo, avranno diritto ad una pensione per vecchiaia di L. 15.570 al mese. Tale importo sarà aumentato di L. 1.557 per ciascun anno di anzianità maturato nel settore oltre il 10° e fino al 35° con un massimo di L. 54.495.

Art. 33.

PENSIONE AI SUPERSTITI

I superstiti del dirigente venuto a morte prima del compimento del 60° anno di età, avranno diritto — in quanto concorrano le condizioni previste dall'articolo 28 — a conseguire le seguenti aliquote della pensione come sopra computata:

0,50 per un superstite

0,70 per due superstiti

0,90 per tre o più superstiti.

Art. 34.

VARIAZIONI DEL NUCLEO FAMILIARE DEI SUPERSTITI

Ogni qual volta si verifichi un mutamento nella composizione familiare del nucleo superstite che alteri le condizioni di diritto e le aliquote della pensione, l'importo di quest'ultima è modificato in conseguenza.

Ogni variazione intervenuta nel nucleo familiare dei superstiti dovrà essere notificata dagli interessati alla sede del Fondo Nazionale di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani — Gestione Speciale Dirigenti — per le conseguenti modifiche della pensione. L'inosservanza di tale disposizione potrà comportare la sospensione delle prestazioni da parte della Gestione Speciale.

Art. 35.

13ª RATA MENSILE DI PENSIONE

Le pensioni previste dal presente Protocollo sono corrisposte per 13 rate mensili all'anno.

La tredicesima rata verrà erogata nel mese di dicembre.

Art. 36.

POSTERGAZIONE DEL DIRITTO ALLA PENSIONE PER VECCHIAIA

Il diritto di godimento della pensione per vecchiaia da parte del dirigente già iscritto alla Gestione Speciale che abbia cessato l'attività nel settore in età inferiore ai 60 anni, anche se avente una anzianità contributiva superiore ai 10 anni, potrà essere esercitato soltanto dopo che il medesimo abbia compiuto il 60° anno di età.

Ove tale dirigente venga a morte prima che il diritto al godimento della pensione per vecchiaia sia esercitabile, i superstiti di cui all'art. 15 saranno ammessi a fruire della pensione indiretta nelle misure previste dall'art. 33 purchè il loro autore abbia maturato almeno dieci anni di anzianità contributiva nel settore delle aziende di cui all'art: 3.

Art 37.

DECORRENZA DELLE PRESTAZIONI

La corresponsione delle pensioni previste dal presente Protocollo avrà decorso dal mese immediatamente successivo a quello della cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro del dirigente con le aziende del settore, purchè la domanda sia presentata entro il termine di tre mesi dalla cessazione.

Nel caso che la domanda sia presentata oltre tale termine, la corresponsione della pensione decorrerà dal mese immediatamente successivo a quello di presentazione della domanda.

La domanda si intenderà proposta nel giorno in cui sarà pervenuta alla sede della Gestione Speciale. Può essere concesso termine per la integrazione della documentazione.

La domanda dovrà essere, sotto pena di decadenza, presentata non oltre il termine di tre anni, decorrente dalla data di maturazione del diritto.

Art. 38.

RICHIESTA DELLE PRESTAZIONI

Le domande per la concessione delle pensioni previste dal presente Protocollo devono essere redatte su appositi moduli forniti dalla Gestione Speciale sottoscritte dagli aventi diritto o dai loro rappresentanti legali e presentate alla sede del Fondo Nazionale di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani — Gestione Speciale Dirigenti.

Art. 39.

DOCUMENTAZIONE DELLA DOMANDA PER LA PENSIONE DI INVALIDITÀ E VECCHIAIA

La domanda per concessione della pensione per invalidità o vecchiaia deve essere corredata dai seguenti documenti:

1) certificato di nascita del richiedente;

2) stato di famiglia;

3) attestazione dell'azienda con la quale il dirigente ebbe a risolvere l'ultimo rapporto di lavoro, sottoscritta da chi ne abbia la rappresentanza legale dalla quale risultino:

a) la data dell'inizio e quella della fine del rapporto di lavoro intercorso con la medesima, ovvero la indicazione della durata dei singoli periodi di servizio prestati, a più riprese, presso la stessa azienda;

b) la qualifica ricoperta al momento della cessazione del rapporto di lavoro;

4) due fotografie, formato tessera, controfirmate dal richiedente sul lato sinistro.

Art. 40.

PER I SUPERSTITI

La domanda per concessione della pensione indiretta o di reversibilità in favore dei superstiti deve essere corredata dai seguenti documenti:

1) certificato di morte del dirigente iscritto o pensionato;

2) stato di famiglia intestato al defunto;

3) certificato di matrimonio del coniuge superstite;

4) certificato attestante lo stato vedovile del medesimo;

5) certificato di nascita dei figli aventi diritto a sensi degli articoli 15 e 30 (secondo comma);

6) certificato medico che attesti dell'avvenuto riconoscimento dell'inabilità al lavoro dei figli superstiti;

7) atto di notorietà comprovante che non esiste sentenza di separazione legale fra i coniugi passata in giudicato (solo nel caso in cui il richiedente sia il coniuge superstite); in tale atto devono essere specificati anche i nomi di tutti i figli del dirigente iscritto o pensionato, deve essere attestato che non ve ne sono altri oltre quelli indicati e deve essere precisato se fra essi vi sono inabilitati o interdetti; deve altresì essere indicato lo stato civile dei figli;

8) attestazione giurata se il superstite è genitore del defunto, dalla quale risulti che il medesimo viveva a carico del dirigente;

9) certificato di nascita dei superstiti, se genitori;

10) copia autentica del provvedimento della competente Autorità Giudiziaria (Giudice Tutelare, Tribunale, ecc.) dal quale risulti che il richiedente è tutore o curatore dei figli del defunto in quanto minori di età od interdetti o inabilitati;

11) copia autentica del decreto del Giudice Tutelare che autorizzi il coniuge superstite o il tutore a ricevere il pagamento delle aliquote di pensione spettanti ai minori o ai tutelati aventi diritto;

12) due fotografie del richiedente, formato tessera, controfirmate sul lato sinistro.

I superstiti del pensionato sono inoltre tenuti a restituire alla sede della Gestione Speciale il tesserino rilasciato al defunto.

Art. 41.

MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLE PENSIONI REVOCA E RETTIFICA

Il Presidente della Gestione Speciale ordina il pagamento delle pensioni liquidate e può disporne la revoca quando vengano a mancare le condizioni che ne determinarono la concessione.

Egli può altresì disporre la rettifica delle pensioni già liquidate e la sospensione della erogazione ove ritenga necessarie nuove indagini istruttorie, nel caso in cui i beneficiari non rinnovassero la documentazione prevista dall'art. 46 o per altri gravi motivi che giustifichino il provvedimento.

Art. 42.

TESSERINO

Accolta la domanda e liquidata la pensione, la Gestione Speciale ne dà notizia al beneficiario e gli rilascia un tesserino debitamente vidimato e timbrato, nel quale sono indicati la data di decorrenza della pensione e l'ammontare della stessa.

Nel tesserino saranno annotate le eventuali variazioni della pensione.

In caso di smarrimento o di distruzione del tesserino, può esserne rilasciato un duplicato.

Art. 43.

PAGAMENTO DELLA PENSIONE

Il pagamento delle pensioni viene effettuato a rate mensili per tramite di istituto bancario.

I ratei potranno essere riscossi a partire dal giorno 27 di ciascun mese presso le filiali o agenzie della banca incaricata del pagamento.

Art. 44.

DELEGA ALLA RISCOSSIONE DELLA PENSIONE

Il beneficiario della pensione impedito per causa di comprovata malattia o per avere trasferito all'estero la propria residenza, o per altro grave motivo può chiedere al Comitato Direttivo della Gestione Speciale che il pagamento dei ratei di sua spettanza sia effettuato a persona da lui designata.

In caso di accoglimento della richiesta, il pagamento effettuato alla persona designata comporta la liberazione della Gestione Speciale ed il suo esonero da ogni responsabilità.

La richiesta dovrà essere corredata dal certificato medico, legalizzato, che attesti l'impedimento dovuto a malattia e dal certificato di esistenza in vita del richiedente, rilasciato dalla competente autorità non prima di quindici giorni dalla data di inoltro della richiesta medesima.

Art. 45.

MUTAMENTO DI RESIDENZA DEL BENEFICIARIO

I beneficiari delle pensioni dovranno notificare al Fondo Nazionale di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani — Gestione Speciale Dirigenti — gli eventuali mutamenti di residenza.

Art. 46.

CERTIFICATO DI ESISTENZA IN VITA - CERTIFICATO ATTESTANTE LO STATO VEDOVILE O QUELLO NEGATIVO DI MATRIMONIO

Entro il mese di novembre di ciascun anno i beneficiari delle pensioni previste dal presente Protocollo dovranno produrre, trasmettendoli alla sede del Fondo

Nazionale di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani Gestione Speciale Dirigenti:

1) certificato di esistenza in vita;

2) il certificato che attesti il permanere dello stato vedovile;

3) il certificato negativo di matrimonio per i superstiti minori di età od invalidi.

I predetti certificati non saranno ritenuti validi se rilasciati anteriormente al mese di novembre.

Art. 47

CESSIONE DELLA PENSIONE

La cessione della pensione non opera nei confronti della Gestione Speciale.

Art. 48.

PRESCRIZIONE DEI RATEI DI PENSIONE

I ratei di pensione maturati e non riscossi entro il termine di cinque anni dal giorno in cui sono esigibili, si prescrivono in favore della Gestione Speciale.

Art. 49.

MORTE DEL PENSIONATO

I ratei che non fossero stati riscossi dal pensionato prima della morte ed il rateo che era esigibile nel mese in cui si è verificato il decesso del dirigente pensionato saranno devoluti agli eredi del beneficiario, secondo le norme del codice civile.

La richiesta di pagamento dovrà essere corredata.

a) dall'atto di morte;

b) dallo stato di famiglia intestato al defunto;

c) dalla copia autentica del testamento, ove esista;

d) ovvero, da atto notorio attestante che il loro autore è morto senza lasciare testamento. In tale atto dovranno essere indicati i nomi dei successibili, il rapporto ed il grado di parentela con il defunto e la loro residenza; dovrà essere attestato altresì che, all'infuori delle persone indicate, non ne esistono altre che abbiano diritto alla eredità.

Art. 50.

INTERRUZIONE DELLE PRESTAZIONI

I titolari delle pensioni per vecchiaia ed invalidità previste dal presente Protocollo che ripristinassero la cessata attività di dirigente nel settore, perderanno il diritto al godimento della prestazione per la durata dell'attività ripristinata.

Per conseguire la riammissione al godimento della pensione essi dovranno inoltrare apposita domanda alla Gestione Speciale, dando prova della intervenuta cessazione della ripresa attività di dirigente ovvero della risoluzione dei rapporti di lavoro come sopra instaurati.

Agli effetti delle disposizioni di cui sopra gli interessati sono tenuti a notificare alla sede della Gestione Speciale gli eventi di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 51.

CAMPO DI APPLICAZIONE E OBBLIGHI CONTRIBUTIVI

Le norme del presente Protocollo diverranno operative:

a) con decorrenza dal 1° marzo 1958 per i dirigenti che, essendo in servizio a tale data e a quella di stipulazione del Protocollo stesso, facciano istanza di iscrizione alla Gestione Speciale.

L'ammissione comporterà l'obbligo della corresponsione del contributo previsto dall'art. 23 con decorrenza dal 1° marzo 1958 ed il riconoscimento della relativa anzianità, in aggiunta a quella eventuale di cui all'art. 52;

b) con decorrenza dalla data di iscrizione per i dirigenti che non erano in servizio alla data del 1° marzo 1958.

Art. 52.

COMPUTO DELLE ANZIANITÀ ANTERIORI AL 1° MARZO 1958 LIMITAZIONE CONVENZIONALE

I periodi di servizio prestati dal dirigente alle dipendenze delle aziende di cui all'art. 3 anteriormente al 1° marzo 1958, non coperti da contribuzione, in quanto validamente documentati — e purchè il dirigente fosse in carica il 1° marzo 1958, — saranno computati nel calcolo dell'anzianità utile ai fini della liquidazione delle pensioni per vecchiaia ed invalidità previste dal presente Protocollo nel limite convenzionale massimo di 14 anni e ciò anche quando di fatto fossero superiori.

PROSECUZIONE VOLONTARIA DELLA CONTRIBUZIONE PER IL CONSEGUIMENTO DELLA PENSIONE INTEGRATIVA PER VECCHIAIA E INVALIDITA'

Art. 53.

REQUISITI PER L'AMMISSIONE

Il dirigente che, avendo maturato un'anzianità di servizio nelle aziende di cui all'art. 3, di almeno cinque anni, abbia cessato il rapporto di lavoro, potrà essere ammesso alla prosecuzione volontaria della contribuzione per raggiungere le condizioni minime previste per il godimento della pensione per vecchiaia a condizione che, al momento della risoluzione dell'ultimo rapporto di lavoro con le aziende, abbia raggiunto l'età di 50 anni se uomo, di 45 se donna e che la risoluzione del rapporto sia avvenuta dopo il 1° marzo 1958. La anzianità di servizio maturata nelle aziende di cui al-

l'art. 3 per l'ammissione alla prosecuzione volontaria della contribuzione è ridotta da 5 a 3 anni ai fini del godimento della pensione per invalidità.

In caso di morte del dirigente ammesso alla prosecuzione volontaria della contribuzione, i superstiti indicati nell'art. 15 avranno diritto a conseguire le aliquote di pensione previste dall'art. 33 ancorchè il loro autore avesse raggiunto i 10 anni di anzianità contributiva.

Art. 54.

LIMITAZIONE CONVENZIONALE DELLE ANZIANITÀ PREGRESSE

Ai fini del computo dell'anzianità di servizio nel caso di prosecuzione volontaria della contribuzione, quella maturata anteriormente al 1° marzo 1958 sarà computata, quand'anche di fatto fosse superiore, nella misura di 5 anni per quanto attiene alla pensione per vecchiaia; nella misura di 3 anni nel caso di pensione per invalidità.

Art. 55.

TERMINI PER RICHIEDERE L'AMMISSIONE ALLA PROSECUZIONE VOLONTARIA

Non può essere ammesso alla prosecuzione volontaria della contribuzione il dirigente che non ne abbia fatto richiesta entro il termine di tre anni decorrente dalla data di risoluzione dell'ultimo rapporto di lavoro con le aziende.

Art. 56.

DOMANDA E DOCUMENTAZIONE

Il dirigente che verta nelle condizioni di cui all'art. 53, per essere ammesso alla prosecuzione volontaria della contribuzione, dovrà inoltrare domanda alla Gestione Speciale, corredandola con i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;

b) attestazione delle aziende presso le quali il richiedente ebbe a prestare servizio, dalla quale risulti la durata dei servizi prestati;

c) attestazione dell'azienda in cui il richiedente ebbe a prestare l'ultimo servizio, dalla quale risulti la qualifica rivestita.

Art. 57.

ALIQUOTA CONTRIBUTIVA

La misura dei contributi volontari è quella stabilita dall'art. 23 del presente Protocollo.

Se nelle more della contribuzione intervengano variazioni nella misura dei contributi, il dirigente ammesso alla contribuzione volontaria sarà tenuto ad adeguare il versamento dei contributi alla nuova misura.

Art. 58.

PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI VOLONTARI

Il pagamento dei contributi volontari non potrà avvenire in unica soluzione. Il relativo versamento dovrà essere effettuato mediante accreditamento del conto corrente postale intestato al Fondo Integrativo Previdenza Dirigenti in tante rate mensili quante sono le mensilità occorrenti per coprire il periodo necessario a raggiungere i dieci anni di anzianità contributiva.

Art. 59.

LIQUIDAZIONE DELLE PENSIONI

Le pensioni per invalidità e per vecchiaia saranno liquidate al momento della maturazione del relativo diritto nella misura prevista dagli articoli 31 e 32 del presente Protocollo.

Art. 60.

DECORRENZA DELLA PENSIONE

Il godimento della pensione decorrerà dal mese successivo a quello di scadenza dell'ultima rata contributiva.

Art. 61.

PAGAMENTO DELLA PENSIONE

Il pagamento della pensione in favore del beneficiario dovrà essere autorizzato dal Presidente su presentazione di domanda da parte dell'interessato corredata dai documenti che fossero ulteriormente richiesti in aggiunta a quelli già presentati all'atto della domanda di cui all'art. 56.

Art. 62.

CONTROVERSIE - FORO CONVENZIONALE

Per ogni controversia che possa insorgere tra la Gestione Speciale, i dirigenti ed i loro aventi causa in relazione alla applicazione del presente Protocollo, Foro competente è quello di Roma.

Art. 63.

MODIFICHE DELL'AMMONTARE DELLE PENSIONI

L'ammontare delle pensioni previste dal presente Protocollo, in corso di godimento, sarà modificato ogni qualvolta si verifichi uno scatto non inferiore al 20 % dell'indice annuale del costo della vita per il bilancio complessivo edito dall'ISTAT rispetto al valore dell'indice dell'anno in cui si sono accese le singole pensioni.

Per le rivalutazioni successive alla prima sarà fatto riferimento al valore dell'indice accertato nell'anno in cui si è verificato lo scarto che ha dato luogo alla precedente rivalutazione.

I termini e le modalità delle modificazioni dell'ammontare delle pensioni in corso di godimento e l'entità del contributo previsto dall'art. 23 saranno stabiliti dal Comitato Direttivo sentiti l'attuario e le Organizzazioni contraenti dell'Accordo 3 maggio 1960.

Art. 64.

DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Per quanto non previsto dalle suddette norme, varranno le disposizioni che saranno di volta in volta deliberate dal Comitato Direttivo della Gestione Speciale.

Art. 65.

NORMA TRANSITORIA

I dirigenti in servizio al 1° marzo 1958 che avessero risolto i rapporti di lavoro con le aziende di cui all'art. 3 anteriormente alla stipulazione del presente Protocollo e li ripristinassero dopo tale data, potranno essere iscritti alla Gestione Speciale a condizione che i nuovi rapporti abbiano durata non inferiore ai 3 anni e siano versati i contributi previsti dall'art. 23 per il periodo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto anteriore alla stipulazione del presente Protocollo e quella di inizio del rapporto ripristinato dopo tale data.

NORME DI ATTUAZIONE

Art. 66.

MISURA DEL CONTRIBUTO PER IL PRIMO TRIENNIO

Il contributo che le aziende dovranno versare alla Gestione Speciale per il primo triennio e con decorrenza dal 1° marzo 1958 per ogni direttore amministrativo e dirigente in servizio alla data di stipulazione del presente Protocollo, è il seguente:

— L. 24.000 mensili per 13 mensilità per i direttori amministrativi;

— L. 24.000 mensili per 13 mensilità per i dirigenti delle aziende delle città di: Bari, Bologna, Genova, Firenze, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino, Trieste e Venezia;

— L. 18.000 mensili per 13 mensilità per i dirigenti delle aziende delle altre città.

Art. 67.

DURATA DEL 1° ESERCIZIO DELLA GESTIONE SPECIALE

In deroga a quanto stabilito dall'art. 11, il primo esercizio della Gestione Speciale avrà termine al 31 dicembre 1961.

Art. 68.

In deroga a quanto previsto dagli articoli 5 e 9 del presente Protocollo i componenti del Comitato Direttivo e del Collegio dei Revisori nominati per la prima volta, rimarranno in carica fino all'aprile 1962.

Visti l'accordo e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 557.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle aziende municipalizzate del gas.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 14 giugno 1960, gli allegati e le tabelle relativi, per i dipendenti dalle aziende municipalizzate del gas, stipulato tra la Federazione Nazionale Aziende Municipalizzate Gas, Acqua e Varie, con l'assistenza della Confederazione della Municipalizzazione, e la Federazione Italiana Dipendenti Aziende Gas, la Federazione Italiana Lavoratori Gas, Acquedotti, con l'assistenza della Federazione Italiana Servizi Pubblici, l'Unione Italiana Lavoratori Servizi Pubblici:

Visti, per i lavoratori dipendenti dalle aziende municipalizzate del gas:

il regolamento relativo alle modalità e ai limiti per l'assistenza malattia;

il procedimento per i casi di licenziamento di cui al secondo comma dell'art. 36 del predetto contratto 14 giugno 1960;

il Fondo di integrazione al trattamento di previdenza (Premugas);

gli articoli 8, 11, 15, 16 e 17 del contratto collettivo nazionale 29 novembre 1946;

l'accordo collettivo nazionale 16 dicembre 1948, per il rinnovo del predetto contratto 29 novembre 1946;

l'accordo collettivo nazionale 18 aprile 1951 per la scala mobile della indennità di contingenza;

l'articolo 15 dell'accordo collettivo nazionale 12 giugno 1952;

l'accordo collettivo nazionale 16 ottobre 1952, per il computo dell'indennità di contingenza nella indennità di anzianità;

l'accordo collettivo nazionale 16 marzo 1959 per la istituzione del contributo differenziato al Fondo di integrazione al trattamento di previdenza;

tutti allegati al predetto contratto collettivo nazionale 14 giugno 1960;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 200 in data 18 settembre 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale 14 giugno 1960, relativo ai dipendenti dalle aziende municipalizzate del gas, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole allegate al contratto stesso.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese aziende municipalizzate del gas.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 5. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 14 GIUGNO 1960 PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE DEL GAS

L'anno millenovecentosessanta, addì 14 del mese di giugno, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale sotto la presidenza di S. E. il Sottosegretario on. avv. Salvatore Mannironi assistito dai dottori Gaetano Pistillo e Giovanni Leggio

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS, ACQUA E VARIE (F.N.A.M.G.A.V.), rappresentata dai sigg. dottor *Gaspare Cavallina*, rag. *Gino Biasolo*, sig. *Romeo Landi* e rag. *Germano Tadeo*, assistiti dall'avv. *Tito Molinari*, Segretario Generale della Federazione, dall'ing. *Felice Urbinati*, dirigente dell'Ufficio Sindacale della Co.M. e dal sig. *Renato Losco*, capo dell'Ufficio Sindacale della Federazione

e

la FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE GAS (F.I. D.A.G.), rappresentata dai signori *Zeno Cinti*, Segretario Nazionale, *Bruno Moresi* e *Sergio Mercuri*, Vice Segretari Nazionali, *Gino Ponte*, dott. *Giuseppe Crisalli*, *Alberto Calabria*, *Pietro Cini*, *Franco Barbani*, *Paolo Paesani*, *Giuseppe Savoca*, *Ignazio Gobbi*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI GAS ACQUEDOTTI (FEDERGAS-ACQUA), rappresentata dai signori: *Normanno Simoni* Segretario Nazionale, *Alberto Giovannelli*, Vice Segretario Nazionale, *Vincenzo Tuzzolino*, *Rodolfo Orlandini*, *Tullio Rovere*, *Filippo Talamanca*, ragioniere *Luciano Spalla*, *Majorana*, assistiti dalla Federazione Italiana Servizi Pubblici in persona del suo Segretario reggente ing. *Salvatore Bruno*, e dal signor *Luigi Martini*;

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI SERVIZI PUBBLICI (U.I. L.S.P.), rappresentata dai signori: *Giuliano Sommi*, Segretario coordinatore, *Italiano Borgognoni*, *Angelo Zacchiroli*, *Quinto Ricciardi*, *Attilio Magri*, *Sergio Davini*, *Edo Orengo*,

è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 1.

APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo disciplina i rapporti di lavoro fra le Aziende Municipalizzate d'Italia erogatrici di qualunque gas ed i loro dipendenti ad eccezione dei dirigenti.

Il presente contratto si applica anche ai lavoratori del servizio gas delle aziende che gestiscono più servizi, salvo il caso che tra Azienda ed organizzazioni dei lavoratori sia stata pattuita l'applicazione di un diverso contratto collettivo di lavoro.

Per la sua applicazione il contratto di lavoro dovrà essere sottoposto all'approvazione degli organi comunali e delle autorità tutorie competenti.

Art. 2.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione del personale viene effettuata dalla azienda in conformità alle norme di legge e contrattuali.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, a parità di merito e di requisiti ai figli dei dipendenti deceduti, collocati a riposo o in servizio.

L'aspirante dovrà sottoporsi a visita da parte di medico di fiducia dell'azienda per l'accertamento della sua sana costituzione fisica, dell'idoneità specifica al lavoro per il quale dovrebbe essere assunto nonchè dell'assenza di malattie contagiose.

Qualora si presentasse vacanza di posto e questo non dovesse essere soppresso, se nell'azienda vi sarà l'elemento idoneo per qualità e capacità a ricoprirlo, avrà la precedenza.

L'assunzione sarà comunicata al lavoratore con lettera nella quale dovranno essere specificati:

1) la data d'inizio del rapporto di lavoro;

2) le mansioni che il lavoratore dovrà svolgere normalmente nonchè la relativa categoria di assegnazione;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata del periodo di prova.

Qualora l'azienda richiedesse per l'assunzione il possesso di scuola media superiore, il lavoratore dovrà essere inquadrato almeno nella 2ª categoria impiegati.

Per la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli vengono richiamate le norme di legge.

A tutti gli effetti del presente contratto si intende per dipendente « effettivo » il lavoratore che non sia stato assunto con contratto a termine e che abbia superato il periodo di prova.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio, fuori dei casi di cui al successivo art. 4, è soggetto ad un periodo di prova.

Il periodo di prova è fissato:

a) per gli impiegati di 1ª categoria da un minimo di tre mesi a non oltre sei mesi;

b) per tutti gli altri lavoratori da un minimo di un mese a non oltre tre mesi.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova che superi i minimi suindicati, sia l'azienda che il lavoratore possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità.

La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore stesso è assegnato.

Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso, il lavoratore passa di diritto effettivo a tutti gli effetti del presente contratto.

Trascorsi i periodi minimi sopraindicati, qualora avvenga il recesso del rapporto, sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o sino alla fine del mese in corso a seconda che il recesso si verifichi entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Le norme contrattuali relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; in caso di conferma il periodo di prova viene computato nella anzianità a tutti gli effetti.

Art. 4.

ASSUNZIONE A TERMINE

Le aziende, per far fronte a necessità straordinarie di carattere temporaneo, possono procedere ad assunzioni di personale con contratto a termine.

Il rapporto di lavoro di detto personale sarà regolato dalle norme del presente contratto che siano compatibili con il carattere di temporaneità del rapporto o delle quali non sia espressamente esclusa l'applicazione per il personale medesimo.

La durata del contratto a termine non può superare i sei mesi salvo che:

a) si tratti di personale necessario o alla realizzazione di un'opera o all'esercizio temporaneo di un servizio che si prevede rispettivamente dover essere completato o cessare entro un termine relativamente breve, nel qual caso il contratto a termine potrà perdurare sino a completamento dell'opera o alla cessazione del servizio;

b) si tratti di personale destinato a sostituire dipendenti chiamati o richiamati alle armi, assenti per malattia, per gravidanza, per infortunio e per aspettativa, nel qual caso il contratto a termine potrà perdurare per tutto il periodo di assenza del dipendente sostituito.

Trascorsi i periodi sopra indicati, in caso di prosecuzione del rapporto, il personale assunto a norma del presente articolo, passerà di diritto effettivo a tutti gli effetti del presente contratto.

Il lavoratore assunto a norma del presente articolo e che venga passato effettivo non dovrà sottostare ad alcun periodo di prova e gli si riconoscerà una anzianità pari al periodo di prova non effettuato.

Il detto lavoratore avrà diritto alla liquidazione per la durata del contratto a termine escluso il periodo computato quale periodo di prova.

Nel caso che sorga controversia circa i presupposti indicati nei comma precedenti ed in particolare quando possa ritenersi che l'assunzione a termine sia fatta per eludere le disposizioni del presente contratto, le Organizzazioni sindacali competenti si incontreranno per risolvere la controversia

Per il personale assunto temporaneamente dalle aziende per eseguire in proprio i lavori per i quali è prevista alle lettere *c*), *d*) ed *e*) del successivo art. 5 la facoltà di appalto, saranno seguite le norme dei contratti che sarebbero applicabili se la relativa attività fosse compiuta da azienda del ramo.

Art. 5.

APPALTI

Le aziende si impegnano a non concedere lavori o servizi in appalto ad eccezione dei seguenti:

a) servizi di trasporto fossile e materie prime, coke e sottoprodotti dall'interno all'esterno e viceversa, servizi di scarico, trasporto interno di fossile, coke e materie prime per le aziende che non abbiano gru, carri ponte ed impianti analoghi o che non abbiano raccordo ferroviario;

b) servizio trasporto coke a domicilio e cernita dei detriti;

c) nuove costruzioni, nuovi impianti, straordinaria manutenzione degli impianti e manutenzione dei fabbricati eccedente la normale organizzazione aziendale;

d) nuovi impianti importanti od urgenti relativi a tubazioni stradali, prese, colonne montanti, posa contatori;

e) lavori di scavo per tubazioni stradali e riparazione dei contatori.

Gli appalti suddetti potranno essere attuati solo se non implichino risoluzione non consensuale del rapporto di lavoro del personale addetto ai lavori o servizi di cui sopra.

Per le aziende che abbiano la gestione di altri servizi pubblici è consentito di unificare i servizi di esazione o d'affidare gli stessi ad Istituti di credito od a Cooperative purchè ciò non implichi risoluzione non consensuale del rapporto di lavoro del personale addetto al servizio esazione.

E' consentita la continuazione in appalto del servizio di esazione alle aziende che lo abbiano già in atto purchè gli appaltatori si obblighino verso le aziende a praticare ai propri dipendenti un trattamento retributivo non inferiore a quello del presente contratto.

Art. 6.

SERVIZIO MILITARE

Al dipendente chiamato alle armi per obblighi di leva verrà mantenuto il posto se, alla data della chiamata alle armi, il dipendente stesso sarà da oltre tre mesi in servizio presso l'azienda.

Qualora il dipendente medesimo sia effettivo da almeno due anni avrà diritto alla decorrenza dell'anzianità.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Ai dipendenti chiamati o richiamati alle armi verrà applicato il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore.

Il dipendente chiamato o richiamato alle armi dovrà riprendere servizio entro il termine di due mesi dal collocamento in congedo o in licenza illimitata in attesa di congedo: in mancanza sarà considerato dimissionario.

Art. 7.

ANZIANITÀ

Per i lavoratori passati effettivi dopo il periodo di prova o dopo il rapporto a termine la decorrenza della anzianità avviene rispettivamente ai sensi degli articoli 3 e 4 del presente contratto.

Per i lavoratori eventualmente assunti senza periodo di prova, l'anzianità decorre dal giorno di inizio del rapporto di lavoro fissato nella lettera di assunzione.

L'anzianità del dipendente si computa ad anni interi senza tener conto dei periodi in cui il rapporto di lavoro resta sospeso a tutti gli effetti. Le eventuali frazioni di anno, risultanti dal computo, che siano pari o superiori a sei mesi sono arrotondate ad un anno intero e le inferiori a sei mesi non sono invece conteggiate.

L'anzianità effettiva sarà aumentata della anzianità convenzionale derivante dalle benemerenze nazionali con le modalità e nelle misure stabilite nell'articolo seguente.

Le particolari anzianità convenzionali concesse liberamente dalle aziende all'atto dell'assunzione del dipendente o successivamente avranno i soli effetti espressamente determinati all'atto di concessione.

Art. 8.

BENEMERENZE NAZIONALI

1 Ai lavoratori che abbiano prestato servizio militare in reparti combattenti in zona di operazioni nelle guerre 1915-18, 1935-36, 1940-45 (compresi in questi i partigiani combattenti e gli adibiti alla bonifica di campi minati), verrà riconosciuta una anzianità convenzionale agli effetti degli aumenti periodici, delle ferie, dell'assenza per malattia, del preavviso e del trattamento di quiescenza come a qualunque altro effetto previsto dal presente contratto nella seguente misura:

a) per coloro che hanno prestato servizio complessivamente per almeno 6 mesi in reparti combattenti in zona di operazioni in qualità di militari o assimilati o che sono stati adibiti alla bonifica di campi minati, il tempo trascorso nei reparti suddetti è computato in aumento all'anzianità. Le frazioni di anno inferiori a mesi 6 vengono calcolate per difetto, quelle superiori a 6 mesi per eccesso;

b) il tempo trascorso lontano dai reparti combattenti o dai campi minati per ferite o malattie contratte a causa di servizio o per prigionia non dipendente da circostanze imputabili all'interessato, si considera come passato presso i reparti suddetti;

c) a favore dei mutilati e degli invalidi di guerra ascritti alle prime sei categorie, sarà computato come servizio prestato nei reparti combattenti o nei campi minati, quello decorso dalla data della mutilazione o della invalidità che determinarono l'allontanamento dai reparti medesimi alla data dell'armistizio;

d) sono inoltre dovute:

1°) una maggiore anzianità convenzionale di servizio di due anni per coloro che siano decorati al valore ovvero siano mutilati od invalidi ascritti alle prime sei categorie;

2°) una maggiore anzianità convenzionale di 1 anno per coloro che abbiano ottenuto la croce al merito di guerra od abbiano riportato ferite ovvero siano mutilati od invalidi di guerra ascritti alle ultime due categorie.

Le anzianità di cui alle suddette lettere *a*), *b*), *c*) e *d*) sono cumulabili fra loro. Non sono cumulabili fra loro quelle di cui ai punti 1° e 2° della lettera *d*)

2. Ai mutilati ed invalidi del lavoro, ai mutilati ed invalidi civili di guerra ed a quelli per servizio militare verranno riconosciuti gli stessi benefici concessi ai mutilati di guerra.

Per il riconoscimento ai mutilati ed invalidi del lavoro degli stessi benefici dal presente articolo in favore dei mutilati ed invalidi di guerra, ciascun mutilato ed invalido del lavoro che ne abbia diritto, dovrà essere considerato facente parte della stessa categoria in cui sarebbe stato classificato un mutilato od invalido di guerra con pari lesioni o infermità, sulla base della tabella A allegata alla citata legge 10 agosto 1950, n. 648.

Nei casi dubbi o di divergenza per l'assegnazione ad una delle categorie previste per i mutilati di guerra, l'assegnazione verrà fatta dalla competente Commissione Medica Militare cui spetta stabilire la classificazione in categoria dei mutilati ed invalidi di guerra su presentazione dell'accertamento medico fatto dall'I.N.A.I.L.

3. La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata:

a) dallo stato di servizio o dal foglio matricolare, annotati delle benemerenze di guerra, rilasciati dalla Autorità militare;

b) per i partigiani combattenti e per gli adibiti alla bonifica dei campi minati, da un documento rilasciato dalla competente Autorità:

c) per i reduci della prigionia, da una dichiarazione della competente Autorità militare, comprovante tale qualità, munita dell'annotazione che nulla risulta a loro carico nei riguardi del comportamento da essi tenuto all'atto della cattura e durante il periodo di prigionia;

d) per i reduci dalla deportazione, la qualità dovrà risultare da attestazione del Prefetto della Provincia in cui l'interessato risiede;

e) per gli invalidi delle guerre 1915-18, 1935-36 e 1940-45, la qualifica di invalido e la relativa categoria dovranno risultare da un certificato rilasciato dal Ministero del Tesoro Direzione Generale delle Pensioni di Guerra;

f) comunque da tutti quei documenti che siano ritenuti necessari per meglio dimostrare il passato militare del richiedente.

4. La richiesta per ottenere i benefici di cui sopra, con la eventuale riserva di presentare successivamente i documenti di cui al precedente punto 3, deve essere inoltrata all'Azienda, a pena di decadenza, dal lavoratore già in servizio effettivo entro tre mesi dal 15 giugno 1960, e dal lavoratore di nuova assunzione entro un mese dalla data di conferma in servizio effettivo. In caso di riconoscimento ufficiale del titolo sopravvenuto successivamente, la richiesta stessa, sempre a pena di decadenza, deve essere presentata entro tre mesi dalla data del riconoscimento.

5. Sono esclusi dai benefici di cui al presente articolo, coloro che già abbiano goduto di tali benefici presso altre aziende od enti e ciò fino al limite dei benefici effettivamente goduti.

6. Le anzianità convenzionali di cui sopra, agli effetti degli aumenti periodici di anzianità, operano come un'aggiunta, fittiziamente successiva nel tempo, all'anzianità di servizio: quindi ogni anno di anzianità convenzionale comporta una maggiorazione del 3 % sulla retribuzione base e sulla indennità di contingenza da aggiungersi alle altre maggiorazioni già dovute per le anzianità di servizio effettivamente compiuto.

7. Per il personale in servizio il calcolo dell'anzianità convenzionale a norma del presente articolo verrà fatta con decorrenza dalla data della domanda.

8. Per quanto non previsto nel presente articolo vengono richiamate le disposizioni di cui agli articoli 43 e 44 del regio decreto 30 settembre 1922, n. 1290; all'art. 3, comma 2, del regio decreto 29 settembre 1923, n. 2073, al regio decreto-legge 2 giugno 1936, n. 1172, al regio decreto-legge 8 luglio 1941, n. 868, al decreto legislativo luogotenenziale 4 agosto 1945, n. 467, al decreto-legge 4 marzo 1948, n. 137 e alle altre disposizioni legislative in materia.

Art. 9.

DURATA DEL LAVORO

1. La durata settimanale del lavoro è ridotta dalle attuali 42 ore per gli impiegati, 48 ore per gli operai e per il personale impiegatizio addetto ai lavori discontinui o di attesa o di custodia (fattorini, uscieri, portieri, custodi, guardiani, ecc.) rispettivamente a 40 ore per gli impiegati, a 44 ore per gli operai ed a 47 ore per il personale impiegatizio ed operaio addetto ai lavori discontinui o di attesa o di custodia (fattorini, uscieri, portieri, custodi, guardiani, autisti, ecc.).

2. Nelle aziende in cui sussista una sola delle seguenti condizioni:

1°) i conti consuntivi degli ultimi cinque anni siano stati chiusi in passivo:

2°) l'attuazione della durata settimanale del lavoro di 40 ore per gli impiegati, di 44 per gli operai e di 47 ore per i dipendenti, impiegati ed operai, addetti ai lavori discontinui, di attesa e di custodia, comporti un aumento del numero del personale superiore al 4% (quattro per cento);

la durata settimanale del lavoro è di 42 ore per gli impiegati e di 48 ore per gli operai nonchè per i dipendenti, impiegati ed operai, addetti ai lavori discontinui o di attesa o di custodia (fattorini, uscieri, portieri, custodi, guardiani, autisti, ecc.).

3. Nelle aziende in cui sia applicata la riduzione della durata del lavoro di cui al precedente paragrafo 1), gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello degli operai sono tenuti, a richiesta dell'azienda, ad una prestazione fino a 44 ore settimanali. In tal caso verrà ad essi corrisposta una indennità pari alla retribuzione nominale rapportata alle ore di prestazione in più dalle 40 alle 44 ore.

4. Nelle aziende di cui al precedente paragrafo 2 gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello degli operai sono tenuti, a richiesta dell'azienda, ad una prestazione fino a 48 ore settimanali. In tal caso viene corrisposta all'impiegato una indennità pari alla retribuzione nominale rapportata alle ore di prestazione in più dalle 42 alle 48.

Art. 10.

ORARIO GIORNALIERO DI LAVORO

L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dalla azienda con apposito ordine di servizio previo esame con la Commissione interna.

Per il personale comandato a recarsi per ragioni di servizio in località diverse dalla sede degli Uffici e servizi dell'azienda e semprechè dette località siano situate oltre il capolinea periferico di qualsiasi servizio urbano di trasporto, il tempo occorrente per raggiungere dal capolinea il posto di lavoro e viceversa è computato sull'orario di lavoro. Specificatamente tale computo avverrà quando si tratti di lavori che si effettuano in località variabile e il luogo del lavoro venga a trovarsi oltre il capolinea suddetto.

Nei turni continui il personale non dovrà abbandonare il lavoro fino a quando non sia stato sostituito.

Art. 11

CATEGORIE DELLE AZIENDE

Agli effetti previsti dal presente contratto le aziende sono suddivise nelle seguenti categorie:

1ª categoria: aziende che erogano oltre 4.500.000 metri cubi di gas annui;

2ª categoria: aziende che erogano da oltre 2 milioni fino a 4.500.000 di metri cubi di gas annui;

3ª categoria: aziende che erogano da oltre 800.000 metri cubi fino a 2.000.000 di metri cubi di gas annui;

4ª categoria: aziende che erogano meno di 800.000 metri cubi di gas annui.

La cifra di erogazione annua ai fini della suddivisione delle aziende in categorie è costituita dalla quantità di gas venduto, così come risulta dalla denuncia all'Intendenza di Finanza, aumentata della quota del 10 % (dieci per cento) convenzionalmente indicativa delle fughe, delle perdite, ecc.

Per il passaggio alla categoria superiore o il declassamento alla categoria inferiore il quantitativo di gas erogato in un anno deve essere confermato nell'anno successivo.

Per le aziende che eroghino gas da distillazione di fossile o da gasificazione miscelato con metano o con altri gas da fluidi oppure che eroghino metano puro o

metano miscelato con aria, il calcolo del gas erogato agli effetti di cui sopra, dovrà essere rapportato a 4.200 calorie se superiore. Le variazioni in aumento o in diminuzione del quantitativo di gas nei confronti dell'anno precedente all'immissione del metano o di altri gas da fluidi, verranno considerate nella misura del 40 % dell'incremento o della diminuzione. Peraltro, nel caso di diminuzione il potere calorifico sarà rapportato a 3.500 calorie, anzichè a 4.200 calorie.

Art. 12.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI IN CATEGORIE

Gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, vengono così classificati:

1ª categoria: impiegati di concetto con funzioni direttive o di analoga importanza o che svolgano, con poteri di iniziativa, mansioni di rilievo;

2ª categoria: tutti gli altri impiegati di concetto;

3ª categoria *A*: impiegati d'ordine;

4ª categoria *B*: impiegati d'ordine con mansioni di minor rilievo;

4ª categoria *A*: letturisti;

4ª categoria *B*: personale subalterno e cioè: uscieri, fattorini, portieri e guardiani.

Per le officine non di 1ª categoria, resterà immutato l'attuale inquadramento di fatto dei portieri e dei guardiani.

Nelle aziende ove esistano uno o più gruppi di uscieri o portieri, ciascuno dei quali composto di 3 o più persone ed esista il posto di capo-usciere o capo-portiere, i lavoratori che abbiano tali qualifiche verranno inquadrati nella categoria 3ª-*B* impiegati.

La 1ª e la 2ª categoria potranno, nell'ambito di ogni azienda, qualora se ne ravvisi l'opportunità, essere suddivise in due classi mediante accordi locali.

L'assegnazione all'una o all'altra classe sarà fatta in rapporto alle mansioni dell'impiegato.

Per letturisti si intendono i lavoratori ai quali siano affidate mansioni di lettura, livellazione, ecc. dei contatori, siano o meno tali mansioni esercitate promiscuamente.

L'eventuale migliore inquadramento dei letturisti, esistente presso qualche azienda, sarà mantenuto quale condizione di miglior favore sia per i lavoratori in servizio che per quelli di futura assunzione.

Gli operai vengono così classificati:

categoria extra: capi operai e operai specializzati.

Si intendono quegli operai specialisti che sorvegliano o compiono direttamente, senza assistenza o controlli diretti e continui, a regola d'arte, lavori importanti o complessi per l'esecuzione dei quali occorre una adeguata capacità.

Gli autisti conducenti di veicoli per i quali sia prescritto o richiesto il possesso della patente di grado *E*, gli autisti di autocarri tipo truk, i conducenti e motoristi conducenti di barche a motore con o senza traino di altri natanti, gli autisti ai quali l'azienda richieda anche saltuariamente le capacità relative all'esercizio delle mansioni di meccanici o di elettrauto, verranno inquadrati nella categoria operai extra.

1ª categoria: operai qualificati, fuochisti e autisti non compresi nella categoria extra.

I conduttori patentati di caldaie verranno assegnati alla categoria extra o alla prima, secondo il tipo di caldaie cui sono addetti e secondo la loro specifica capacità.

2ª categoria: operai comuni, aiutanti ai forni.

3ª categoria: manovali.

Ai lavoratori addetti alla chiusura dei contatori degli utenti morosi, se hanno facoltà di riscuotere anche il pagamento delle bollette da detti utenti, sarà corrisposta una indennità temporanea pari alla differenza fra la retribuzione base minima stabilita per la categoria degli esattori e quella della categoria cui appartengono.

L'attuale migliore inquadramento, sia per gli operai che per gli impiegati resterà individualmente invariato.

La qualifica per gli incaricati delle esazioni nelle officine di 4ª categoria, sarà quella di esattore, qualora questa sia la loro mansione prevalente.

Art. 13.

RETRIBUZIONE E SUE DEFINIZIONI

La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente ed i minimi di essa sono determinati secondo le norme contrattuali.

Con la espressione « retribuzione base minima » si intendono i minimi determinati per le varie categorie dei lavoratori nelle tabelle contenute nell'allegato *A* al presente contratto e nell'art. 15.

Con la espressione « retribuzione base » si intende la retribuzione determinata per ciascun dipendente nella lettera di assunzione anche se in misura superiore al minimo contrattuale.

Con la espressione « retribuzione nominale » si intende la retribuzione base maggiorata in forza degli aumenti periodici di anzianità e di merito.

Con la espressione « retribuzione globale » si intende la somma della retribuzione nominale e delle indennità a carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se forfetizzato, nonchè con l'esclusione delle somministrazioni in natura e delle indennità sostitutive di esse.

La retribuzione globale agli effetti dell'indennità di anzianità, del calcolo dei contributi al Premungas, della liquidazione della pensione integrativa e del calcolo dei contributi per l'assistenza contrattuale di malattia sarà invece determinata nei vari articoli del presente contratto e dei suoi allegati che regolano gli istituti suddetti.

Art. 14.

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA

1. Nelle aziende ove la durata settimanale del lavoro è quella fissata dal paragrafo 1 del precedente art. 9, la retribuzione oraria, nei suoi vari aspetti come defi-

niti nell'art. 13 del presente contratto, si otterrà dividendo la retribuzione mensile:

a) per 166 per gli impiegati;

b) per 183 per gli operai;

c) per 196 per il personale addetto a lavori discontinui o di attesa o di custodia.

La retribuzione giornaliera si otterrà moltiplicando quella oraria per 6,67 per i dipendenti di cui alla precedente lettera *a*), per 7,33 per quelli di cui alla lettera *b*) e per 7,83 per quelli di cui alla lettera *c*).

2. Nelle aziende ove la durata settimanale del lavoro è quella fissata dal paragrafo 2 del precedente art. 9, la retribuzione oraria, nei suoi vari aspetti come definiti nell'art. 13 del presente contratto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile:

a) per 175 per gli impiegati;

b) per 200 per gli operai e per il personale addetto ai lavori discontinui o di attesa o di custodia (fattorini, uscieri, portieri, custodi, guardiani, autisti, ecc.).

La retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando quella oraria per 7 per i dipendenti di cui alla precedente lettera *a*) e per 8 per i dipendenti di cui alla precedente lettera *b*).

Art. 15.

RETRIBUZIONE BASE MINIMA E SUE VARIAZIONI

La retribuzione base minima è quella fissata nelle tabelle di cui all'all. *A* del presente contratto.

Ad essa sono apportate le seguenti variazioni:

1. In relazione alle categorie delle aziende di cui al precedente art. 11:

a) riduzione del 2,50% per i dipendenti delle aziende di 2ª categoria;

b) riduzione del 5% per i dipendenti delle aziende di 3ª categoria;

c) riduzione del 7,50% per i dipendenti delle aziende di 4ª categoria.

2. In relazione all'età o alle mansioni dei lavoratori:

a) per i lavoratori minori degli anni 20 non aventi diritto agli assegni familiari, riduzione del 7%;

b) per i lavoratori minori degli anni 18 aventi diritto agli assegni familiari, riduzione del 14%;

c) per i lavoratori minori degli anni 18 non aventi diritto agli assegni familiari, riduzione del 23%;

d) per gli impiegati tecnici, esclusi coloro che prestano un lavoro sostanzialmente di ufficio, aumento del 3%;

e) per i capi-turno, capi-forno, capi-squadra, capi-operai appartenenti alle categorie extra o 1ª, aumento dal 4 all'8% da determinarsi azienda per azienda in relazione all'importanza delle mansioni effettivamente espletate ed al numero degli operai controllati;

f) per gli addetti ai turni, aumento del 18% della retribuzione globale oraria per le sole ore notturne.

3. In relazione alla scala mobile:

le norme esistenti sulla indennità di contingenza (Accordo Interconfederale 21 marzo 1951 - Accordo Interfederale 18 aprile 1951 - Art. 4 dell'Accordo Interconfederale 2 dicembre 1954 - Accordo Interconfederale 12 aprile 1957) restano in vigore agli effetti della determinazione dei valori del punto e delle variazioni relative; l'ammontare di dette variazioni, le quali dovessero verificarsi dopo la data di decorrenza del presente contratto, modificherà automaticamente a partire dalla data di maturazione, la misura della retribuzione base minima di cui alle tabelle contenute nell'allegato *A* del presente contratto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori hanno diritto ad un aumento per ogni anno di anzianità da corrispondersi a partire dal 1° gennaio successivo al compimento dell'anno medesimo.

Tale aumento, da calcolarsi sulle retribuzioni base della categoria di appartenenza di ogni singolo lavoratore, viene stabilito nel 3% annuo per i primi 25 anni e nel 2% annuo per i successivi 4 anni.

A seguito delle variazioni, successive al 9 giugno 1955, delle retribuzioni base minime, la percentuale di aumento per anzianità maturata fino al giorno di ciascuna variazione diverrà immediatamente operante sulle nuove retribuzioni. Per « percentuale di aumento di anzianità maturata » si intende il rapporto tra la cifra acquisita per anzianità maturata e la retribuzione base minima precedente alla variazione.

Qualora nel corso dell'anno solare si verifichi per effetto della scala mobile una variazione dell'indennità di contingenza, l'importo degli scatti maturati sarà ricalcolato tenendo conto dell'indennità di contingenza in atto alla fine di ogni anno solare; il ricalcolo avrà applicazione dal 1° del mese successivo.

In caso di passaggio di categoria il lavoratore conserva, in valore assoluto, la quota già conseguita per aumenti periodici per anzianità all'atto del passaggio stesso. Gli aumenti periodici che maturano dopo il passaggio di categoria vengono computati sulla retribuzione base minima della nuova categoria.

Al lavoratore che ha raggiunto il numero massimo di aumenti periodici di anzianità e sia promosso alla categoria superiore sarà dovuto, per ogni successivo anno di anzianità, la metà della differenza in valore assoluto tra l'aumento annuale di anzianità della nuova categoria e quello della precedente, fino al raggiungimento di un massimo di altri 18 anni per gli impiegati e di altri 10 per gli operai.

Gli aumenti massimi di retribuzione previsti dal presente articolo non debbono mai essere superati per anzianità convenzionali a qualunque titolo attribuito, ivi comprese quelle per benemerenze nazionali.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà ai propri dipendenti, normalmente alla vigilia di Natale, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 18.

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà ai propri dipendenti, normalmente entro il mese di maggio, una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità, quanti sono i mesi interi di servizio prestato nell'anno.

Art. 19.

LAVORO STRAORDINARIO, FERIALE E NOTTURNO

Lavoro straordinario è quello compiuto dal lavoratore oltre la durata giornaliera normale di lavoro.

Il lavoro straordinario si considera eccezionale e non può comunque superare i limiti stabiliti dalla legge. Entro detti limiti il personale, senza giustificati motivi di impedimento, non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario.

Lavoro straordinario notturno si considera il lavoro straordinario prestato tra le ore 20 e le 6, con possibilità di variazione, in relazione agli usi locali, dell'ora di inizio e di termine, fermo restando che la durata del lavoro straordinario notturno non supererà in ogni caso le 10 ore complessive.

Il lavoro straordinario non espressamente ordinato non è riconosciuto nè compensato.

Eccezionalmente per determinati casi di lavoro straordinario può essere concordato tra l'azienda e gli organismi locali dei lavoratori un compenso forfait.

Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con la retribuzione nominale oraria maggiorata delle percentuali seguenti:

Lavoro straordinario feriale:

27% per le prime due ore
38% per le due ore successive
58% per le ore ancora successive.

Lavoro straordinario notturno:

35% per le prime quattro ore
58% per le ore successive.

Art. 20.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge (articoli 1 e 2 legge 27 maggio 1949, n. 260) ai quali si aggiunge quello del S. Patrono del luogo dove il dipendente lavora.

Sono inoltre riconosciuti almeno tre giorni semifestivi, le date dei quali saranno determinate secondo gli usi locali.

Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade normalmente di domenica.

Per i lavoratori per i quali è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicchè la domenica viene ad essere considerata giorno lavorativo, mentre viene ad essere considerato giorno di riposo settimanale, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo stesso.

Per i lavoratori addetti ai turni continui, il giorno prestabilito di riposo potrà essere spostato con un preavviso di almeno 4 giorni. Nel preavviso dovrà essere indicato il nuovo giorno fissato per il riposo. Il giorno di riposo compensativo non deve cadere oltre la settimana successiva a quello prestabilito.

Qualora una delle festività non domenicali di cui al primo comma del presente articolo coincida con la domenica, è dovuto a ciascun lavoratore il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.

Nel caso che una delle festività non domenicali di cui al 1° comma del presente articolo coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al 4° comma, questi ultimi avranno diritto allo stesso trattamento previsto per la coincidenza della domenica con una festività infrasettimanale.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso stabilito per il lavoro festivo.

Art. 21.

LAVORO FESTIVO

1 *Lavoratori non addetti a turni continui.* — Il lavoratore che viene chiamato a prestare servizio in un giorno festivo viene compensato come segue:

a) quando tale giornata di lavoro sia compensata con altra giornata di riposo:

— con la sola maggiorazione della retribuzione nominale oraria del 35% per le prime quattro ore e del 58% per le successive;

b) quando tale giornata di lavoro non sia compensata con altra giornata di riposo;

— con la retribuzione nominale oraria maggiorata del 35% per le prime quattro ore e del 58% per le successive.

2. *Lavoratori addetti a turni continui.* — Il lavoratore addetto a turni continui che viene chiamato a prestare servizio nel giorno prestabilito di riposo od in un giorno festivo infrasettimanale anche se coincide con una domenica, viene compensato come precisato alle lettere *a*) e *b*) del precedente comma 1.

L'eventuale spostamento del giorno prestabilito di riposo, quando non sia comunicato all'interessato almeno quattro giorni prima, deve essere compensato con la sola maggiorazione del 35% sulla retribuzione nominale oraria.

Qualora detto nuovo giorno di riposo venga a coincidere con una festività infrasettimanale, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione del 58% sulla retribuzione nominale, indipendentemente dalla eventuale maggiorazione del 35%.

Art. 22.

ASSENZE E PERMESSI

Il lavoratore non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.

Il lavoratore che non può presentarsi al lavoro, qualora non sia in grado di avvertire l'azienda preventivamente, deve farlo nello stesso giorno in cui ha inizio l'assenza, salvo il caso di comprovata forza maggiore.

In caso di denunciata malattia, la Direzione ha facoltà di farla controllare da un medico di propria fiducia.

Il lavoratore che, senza giustificazione, sarà rimasto assente dal lavoro per tre giorni di seguito, salvo il caso di comprovata forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può, a sua discrezione, accordare per giustificati motivi, permessi o brevi congedi con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione. Tali permessi o brevi congedi non saranno computati in conto dell'annuale periodo di ferie salvo richiesta scritta del lavoratore.

Al lavoratore che contrae matrimonio viene concesso un permesso di:

a) 15 giorni con corresponsione della retribuzione e, a sua richiesta, altri 15 giorni non retribuiti, se effettivo;

b) 8 giorni dei quali 7 retribuiti, se assunto a termine.

Nel caso di decesso del coniuge non legalmente separato o di un genitore o di un figlio saranno concessi al lavoratore tre giorni di permesso con corresponsione della retribuzione. Nel caso di decesso di un fratello o di una sorella il periodo predetto è ridotto a due giorni.

Dalla retribuzione globale mensile viene detratto l'importo relativo alle giornate ed ore lavorative non prestate senza giustificato motivo.

Si considerano ingiustificate le assenze non autorizzate a sensi del presente articolo.

Art 23.

FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione nelle seguenti misure:

13 giorni lavorativi se con anzianità fino a 3 anni compiuti;

15 giorni lavorativi se con anzianità da oltre 3 anni a 5 anni compiuti;

20 giorni lavorativi se con anzianità da oltre 5 anni a 12 anni compiuti;

23 giorni lavorativi se con anzianità da oltre 12 anni a 18 anni compiuti;

26 giorni lavorativi se con anzianità oltre i 18 anni compiuti.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; esso dovrà essere assegnato dall'azienda, la quale ne fisserà l'epoca tenuto conto delle esigenze del servizio e dei desideri dei lavoratori.

La estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore effettivo ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso. Il lavoro di competenza del personale in ferie, deve essere compiuto, per quanto possibile, dal personale in servizio durante l'orario normale, senza alcuna corresponsione di indennità, salvo quanto previsto dal secondo comma dell'art. 26.

Qualora, durante il periodo delle ferie, il lavoratore si ammali dovrà darne comunicazione alla direzione con l'invio di certificato medico entro 48 ore; nel caso in cui il lavoratore dimori fuori Comune la comunicazione dovrà essere data nel più breve tempo possibile.

Ove la malattia impedisse il godimento parziale o totale delle ferie entro l'anno le stesse saranno godute, a guarigione avvenuta, anche nell'anno successivo.

Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizioni dell'Azienda.

Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno nè al recupero negli anni successivi.

Il computo dell'anzianità per avere diritto ai maggiori periodi di ferie previsti dal presente articolo si intende riferito al 1° gennaio dell'anno di assunzione se questa è avvenuta nel 1° semestre, o al 1° gennaio dell'anno successivo se questa è avvenuta nel 2° semestre.

Art. 24.

ASPETTATIVA

Per gravi motivi di carattere privato da valutarsi dall'Azienda, questa, se lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio, potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno senza alcuna corresponsione e senza decorrenza di anzianità.

Verranno collocati in aspettativa i lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche o sindacali che impediscono il quotidiano normale lavoro. L'automaticità dell'aspettativa non si applica ai lavoratori che ricoprono cariche sindacali locali di categoria, ai quali l'aspettativa verrà concessa solo a loro richiesta. In entrambi i casi il periodo di aspettativa durerà fino alla scadenza dell'incarico pubblico o sindacale e sarà quindi prorogabile anche oltre l'anno. Durante il periodo di aspettativa concesso a questo titolo il rapporto di lavoro resta sospeso a tutti gli effetti, salvo per quanto attiene al trattamento previdenziale il quale sarà mantenuto durante i primi due anni; il lavoratore avrà la facoltà di conservarlo a proprio carico negli anni successivi.

Se durante il periodo di aspettativa nel quale non vi è corresponsione di contributi e decorrenza di anzianità il lavoratore subisca un sinistro, il periodo di aspettativa potrà essere considerato utile agli effetti della determinazione della pensione, qualora il lavoratore versi a suo carico, i contributi afferenti al periodo di aspettativa fino al giorno del sinistro.

Art. 25.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

Il passaggio da operaio ad impiegato nella stessa Azienda non fa cessare il rapporto di lavoro in atto.

Il suddetto passaggio dà diritto al lavoratore di conservare « ad personam » (non valevole agli effetti dei successivi aumenti periodici di anzianità) l'eventuale differenza in più esistente tra la retribuzione base minima della categoria di provenienza e quella della categoria impiegatizia cui viene assegnato.

Tale differenza non deve essere assorbita dagli aumenti periodici di anzianità che matureranno in seguito a favore del lavoratore nella nuova categoria, ad eccezione del caso in cui il passaggio derivi da una disposizione di carattere generale interessante tutta una categoria di lavoratori. In quest'ultimo caso l'eventuale differenza sarà invece assorbita dai futuri aumenti periodici di anzianità.

Art. 26.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali e nei limiti delle sue attitudini e capacità, può essere assegnato temporaneamente a mansioni inerenti ad altra categoria purchè ciò non importi peggioramento economico o morale della sua condizione.

Al lavoratore che in forma esplicita e dietro preciso mandato sia chiamato a compiere temporaneamente le mansioni precipue di altro lavoratore di categoria o classe superiore, deve essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione, una indennità temporanea pari alla differenza tra le due retribuzioni base minime.

Quanto sopra non si applica agli impiegati di categoria I e II per un periodo di sostituzione non superiore a 10 giorni.

Qualora detto limite venisse superato, il compenso di cui al precedente capoverso avrà decorrenza dal primo giorno di sostituzione.

La speciale indennità corrisposta al lavoratore per la temporanea sostituzione non dovrà essere superiore alla retribuzione che gli competerebbe nel caso di definitivo passaggio di categoria o classe.

Il passaggio del lavoratore alla categoria o classe superiore avverrà senz'altro dopo trascorso un periodo continuativo di tre mesi o di sei mesi non continuativi entro il periodo di un anno, salvo il caso che la sostituzione sia dovuta a malattia, gravidanza, infortunio, chiamata o richiamo alle armi o aspettativa.

In quest'ultimo caso, il passaggio di categoria o classe avverrà solo dopo che il lavoratore avrà compiuto dodici mesi continuativi di sostituzione, fermo restando il trattamento economico di cui sopra.

I fuochisti, i loro aiutanti e il personale addetto in via continuativa al fuoco, al benzolo, alla depurazione, al solfato, potranno dopo venti anni di ininterrotto servizio e previo accertamento medico della minorata capacità lavorativa, chiedere di essere adibiti a lavori meno gravosi, conservando la retribuzione della categoria cui appartenevano. L'accoglimento della richiesta è comunque subordinata alla possibilità di utilizzazione del lavoratore stesso in altro posto che sia disponibile. Lo stesso trattamento sarà accordato al personale di qualunque servizio che abbia una anzianità anche inferiore ai venti anni, ed abbia subìto, per cause di servizio, gravi menomazioni fisiche. In questi casi gli aumenti periodici di anzianità verranno calcolati sulla retribuzione base minima della categoria di provenienza.

Nelle aziende in cui, per particolari ragioni, alcuni lavori possano ritenersi nocivi, ai lavoratori ad essi adibiti saranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio e di organizzazione aziendale, brevi avvicendamenti. Questi avvicendamenti non avranno l'effetto di interrompere il servizio agli effetti previsti dall'8° comma del presente articolo.

Nel periodo di avvicendamento il lavoratore conserverà la retribuzione globale ad eccezione delle indennità speciali che gli spettavano, in base al presente contratto, in quanto addetto a determinati lavori.

Art. 27.

SOMMINISTRAZIONI IN NATURA

Il personale effettivo ha diritto alle seguenti somministrazioni in natura:

1. *Gas e coke*

A scelta del lavoratore:

a) q.li 6 di coke gratuito e la fornitura del gas per uso familiare a metà prezzo;

b) q.li 4 di coke gratuito e la fornitura del gas per uso familiare con riduzione del 75% sul prezzo;

c) q.li 12 di coke gratuito.

Il lavoratore ha diritto all'esenzione dei noli ma sono a suo carico le tasse e le imposte.

2. *Massa vestiario*

Annualmente verranno assegnati ai lavoratori i seguenti indumenti:

— un berretto agli operai;

— l'uniforme ai portieri, uscieri, fattorini, autisti, ove l'azienda ne prescriva l'uso in servizio ed in ogni caso nelle aziende dove già è in atto;

— un vestito da lavoro agli impiegati addetti ai servizi di officina o di distribuzione;

— un vestito o una tuta da lavoro agli operai;

— un grembiule da lavoro al personale femminile;

— zoccoli per gli operai ai forni e per gli operai addetti in ambienti particolarmente umidi, corrosivi e freddi.

3. *Indumenti per il servizio*

L'Azienda terrà in dotazione propria gli indumenti necessari per il servizio (mantelli, impermeabili, stivaloni di gomma, ecc.) una parte dei quali saranno forniti in uso personale a coloro che ne necessitano abitualmente, nonchè indumenti di protezione al personale che lavora a contatto di sostanze nocive.

4. - *Gas e coke per i pensionati.*

I pensionati hanno diritto alle seguenti somministrazioni in natura:

a) q.li 4 di coke e la fornitura del gas per uso familiare con la riduzione del 30 % oltre le tasse e le imposte;

b) q.li 3 di coke e la fornitura del gas per uso familiare con la riduzione del 40 % oltre le tasse e le imposte.

c) q.li 8 di coke gratuito.

Ai titolari di pensione di reversibilità verranno corrisposte le somministrazioni in natura di cui al punto 1) del presente articolo nella misura del 25 %.

Il lavoratore con rapporto a termine ha diritto alla somministrazione in natura di cui alla lettera *c)* del 1° comma del presente articolo in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno. Il medesimo lavoratore ha diritto anche alla massa vestiario in uso, quando le mansioni e la durata del rapporto lo richiedano.

Qualora in caso del tutto eccezionale, l'azienda sia impossibilitata a dare le prestazioni in natura, concederà in sostituzione al dipendente un adeguato compenso in denaro.

Art. 28.

MENSE AZIENDALI

Nelle Aziende che occupano più di 100 dipendenti e nelle quali viene praticato l'orario unico di lavoro devono essere istituite o mantenute le mense per il personale in servizio.

Per le Aziende suddette, nelle quali le mense non vengono istituite o siano consensualmente soppresse, saranno concordate localmente indennità o altre provvidenze sostitutive.

Per le Aziende che non rientrino nel caso previsto ai comma precedenti, saranno mantenute le mense o le indennità attualmente in atto finchè dura la situazione contingente.

Art. 29.

PROVVIDENZE VARIE

a) Corsi professionali: Le Aziende istituiranno dei corsi professionali per i dipendenti per perfezionarne il livello di preparazione. A tali corsi potranno partecipare anche i figli dei dipendenti.

b) Istruzione figli: Quando manchino le scuole nella località in cui il lavoratore risiede per ragioni di servizio di modo che il dipendente sia costretto ad allontanare i figli dalla famiglia per l'istruzione obbligatoria elementare e media, le Aziende concorreranno alle spese per l'istruzione con un contributo.

c) Prestiti: Qualora un dipendente venisse a trovarsi in condizioni di bisogno l'azienda potrà concedergli un prestito che verrà estinto con trattenute mensili.

d) Alloggio: La concessione dell'alloggio a tutto il personale cui, per esigenze di servizio, l'azienda chiedesse la disponibilità « in loco » dovrà essere gratuita.

Le modalità della concessione gratuita dell'alloggio nonchè le eventuali somministrazioni in natura ad essa relative saranno regolate da convenzioni particolari.

Dette concessioni cesseranno di diritto, senza far luogo ad indennizzi o risarcimenti da qualsiasi parte, quando il dipendente che ne fruisca cessi di appartenere all'azienda o cambi la natura delle sue mansioni.

Qualora l'Azienda richiedesse al dipendente di svolgere la sua normale attività di lavoro in località dove non esistano le possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, l'Azienda, ove non fornisca un mezzo idoneo di trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

e) Latte: Ad ogni lavoratore addetto a lavori nocivi alla salute verrà somministrato mezzo litro di latte al giorno.

f) Bevande dissetanti: Al personale addetto ai forni verrà somministrata, durante la stagione estiva, una bevanda dissetante.

Art. 30.

INDENNITÀ VARIE

a) Indennità per maneggio di denaro. — Il lavoratore che normalmente maneggia denaro, con oneri per errori, ha diritto ad una indennità mensile del 7 % della retribuzione base minima. Tale indennità resta esclusa dalla 13ª e dalla 14ª mensilità.

b) Indennità mezzo di trasporto. — Qualora l'Azienda richieda che il lavoratore usi il proprio mezzo di trasporto per servizio, sarà tenuta a corrispondergli una congrua indennità.

c) Indennità di trasferta. — Ai dipendenti che siano comandati a prestare temporaneamente servizio fuori della propria abituale sede di lavoro saranno rimborsate le spese effettive di viaggio e sarà corrisposta una indennità giornaliera di trasferta, la cui misura verrà fissata in rapporto alla retribuzione globale del lavoratore e al costo della vita.

Il dipendente che si pone in viaggio per ordine dell'Azienda ha diritto ad un anticipo superiore alla indennità complessiva prevista; i conguagli saranno effettuati entro le 24 ore successive al rientro del lavoratore in sede.

d) Rimborso spese per testimonianza. — E' corrisposta la normale retribuzione al lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali in dipendenza del servizio.

In tal caso, qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla zona normale di lavoro, ha diritto al rimborso di tutte le spese per vitto, alloggio e viaggio, detratta l'indennità percepita dallo Stato.

e) Indennità fuochisti. — Ai lavoratori con qualifica di fuochisti o capoforno anche se addetti ai gasogeni sarà corrisposta per ogni giornata di effettiva presenza ai forni o ai gasogeni una indennità di:

— L. 80 se addetti a forni a caricamento meccanico a distillazione continua;

— L. 70 se addetti a forni a caricamento meccanico a distillazione discontinua o con forni a 9 storte con caricamento a mano;

— L. 60 se addetti a forni a 9 storte con caricamento meccanico o a 6 storte con caricamento a mano;

— L. 50 se addetti a forni a 6 storte con caricamento meccanico o a 4 storte.

Ai lavoratori addetti alla pulizia delle colonne, dei bariletti e dei rubinetti di scarico degli estrattori almeno per quattro ore per ogni turno di servizio, sarà anche corrisposta, a prescindere dalla categoria di inquadramento, l'indennità di cui sopra.

Le suddette indennità non sono cumulabili.

Agli aiutanti ai forni inquadrati nella 2ª categoria operai, l'indennità in parola sarà corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza ai forni, nella seguente misura:

— L. 60 se addetti a forni a caricamento meccanico a distillazione continua:

— L. 50 se addetti a forni a caricamento meccanico a distillazione discontinua o a 9 storte con caricamento a mano;

— L. 45 se addetti a forni a 9 storte con caricamento meccanico o a 6 storte con caricamento a mano;

— L. 40 se addetti a forni a 6 storte con caricamento meccanico o a 4 storte.

La medesima indennità sarà infine corrisposta ai sostituti sia dei fuochisti che degli aiutanti ai forni nella misura indicata rispettivamente nel 1° e nel 4° comma del presente paragrafo *e*).

Date le sue particolari finalità e caratteristiche tale indennità non fa parte della retribuzione agli effetti di nessuno dei vari istituti contrattuali (ferie, malattia, previdenza, 13ª mensilità ecc.).

f) Indennità macchine elettriche fatturatrici. — Nelle aziende ove esistono macchine elettriche fatturatrici, ai lavoratori addetti con continuità a tali macchine sarà corrisposta, per il tempo in cui svolgono tali mansioni, un'indennità graduabile sino ad un massimo del 4.50 % della retribuzione nominale.

Art. 31

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dei lavoratori possono essere punite, a seconda della loro gravità, come segue:

1) Rimprovero verbale;

2) Multa non superiore a tre ore di retribuzione nominale;

3) Rimprovero scritto:

4) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni;

5) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da oltre 5 fino a 15 giorni;

6) Licenziamento senza preavviso e con indennità:

7) Licenziamento senza preavviso e senza indennità.

La sospensione di cui al n. 5 si può applicare a quelle mancanze le quali anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno provocate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguate sanzioni in quelle di cui ai punti 1), 2), 3) e 4).

I provvedimenti previsti nei punti 6) e 7) si applicano nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. In specie le sanzioni di cui al punto 7) si applicheranno soltanto nei casi gravi senza attenuanti, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, furto qualificato, condanne per reati infamanti.

Il licenziamento non pregiudica le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

L'importo delle eventuali multe sarà devoluto a beneficio di istituzioni previdenziali o assistenziali o aziendali o che comunque interessino la categoria dei lavoratori del gas.

Nessuna punizione potrà essere applicata al personale se non sia stato fatto conoscere all'interessato l'addebito e d[illegible]o modo allo stesso di esporre le proprie discolpe.

Art. 32.

ASSICURAZIONE INFORTUNI

Ferma l'osservanza delle norme legislative sulla assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, ai lavoratori non soggetti a tali norme, che subiscano infortuni risarcibili ai sensi ed in conformità delle stesse, l'Azienda corrisponderà un trattamento equivalente a quello previsto dalla legge suddetta.

Sia nel caso di assicurazione obbligatoria e sia nel caso dello speciale trattamento di cui al comma precedente, l'Azienda integrerà le prestazioni di legge e il trattamento equivalente fino a raggiungere una indennità pari a cinque retribuzioni globali annue in caso di invalidità permanente totale.

L'eventuale importo della rendita annua liquidata dagli istituti assicuratori, capitalizzata al 5 % verrà detratto dall'importo di cui sopra e la differenza sarà liquidata in una unica soluzione oltre al normale trattamento di liquidazione previsto in caso di risoluzione del rapporto per motivi non disciplinari compresa la indennità di preavviso e il trattamento di previdenza.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto dalle Aziende in conseguenza di invalidità permanente parziale, o comunque qualora il grado di tale invalidità superi il 70 %, l'Azienda integrerà le prestazioni di legge fino a raggiungere la stessa percentuale del grado di invalidità sulle sei annualità globali di retribuzione salvo la detrazione di cui al comma precedente.

Nelle Aziende che abbiano almeno trecento dipendenti dovranno a cura e spese delle Aziende essere istituiti posti di pronto soccorso. Le altre Aziende adotteranno sistemi equivalenti.

L'azienda corrisponderà al dipendente l'intera retribuzione fino alla guarigione clinica nei casi di assenza dovuta ad incapacità temporanea conseguente ad infortunio sul lavoro, trattenendo quanto il lavoratore abbia diritto a percepire a titolo di indennità sostitutiva della retribuzione da Enti di previdenza, assistenziali ed assicurativi in conseguenza di disposizioni di legge o di contratto.

Per « importo della rendita annua » liquidata dagli istituti assicuratori capitalizzata al 5 % deve intendersi il capitale di copertura della rendita da infortunio calcolato alla data di decorrenza della rendita stessa mediante le stesse basi tecniche adottate dalla I.N.A.I.L., eccezion fatta per quanto riguarda il tasso tecnico che resta fissato nella misura del 5 %.

Le parti predisporranno d'accordo apposite tabelle per facilitare il calcolo dei singoli casi.

Art. 33.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E CONVALESCENZA

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia compresa quella da infortunio, l'Azienda conserverà il posto al dipendente effettivo per i seguenti periodi massimi:

a) 8 mesi per anzianità non superiori a 3 anni;

b) 12 mesi per anzianità superiori a 3 anni.

Detti periodi debbono essere considerati come servizio prestato a tutti gli effetti.

Sono considerate assenze per malattia quelle per cure termali indispensabili alla cura di malattia che sia di impedimento alla prestazione di servizio e sia accertata come tale dall'Azienda.

Superati i limiti di tempo di cui alle lettere *a*) e *b*) su richiesta del lavoratore impossibilitato a riprendere servizio sarà concessa una aspettativa nella misura massima di un anno, a sensi dell'art. 24.

Durante l'interruzione dovuta a malattia l'Azienda corrisponderà al dipendente:

1) per anzianità fino a 7 anni compiuti, la retribuzione globale per la prima metà dei periodi massimi sopra indicati ed il 60 % di essa per la seconda metà dei periodi stessi;

2) per anzianità superiore ai 7 anni la retribuzione globale per i primi 8 mesi ed il 60% per i residui 4 mesi.

Quando l'assenza sia dovuta ad incapacità temporanea conseguente a malattia professionale, anche se non coperta da assicurazione, l'azienda corrisponderà la retribuzione intera sino alla guarigione clinica.

Qualora al lavoratore colpito da infortunio sia dovuta, nel corso degli ultimi 15 giorni di lavoro, la indennità per mutamento di mansioni, tale indennità gli verrà corrisposta anche durante la assenza temporanea conseguente all'infortunio.

Nella retribuzione corrisposta durante l'assenza per malattia viene assorbito, fino a concorrenza, quanto il lavoratore abbia diritto a percepire a titolo di indennità sostitutiva della retribuzione per atti previdenziali, assistenziali, assicurativi in conseguenza di disposizioni di legge o di contratto.

Alla scadenza dei termini massimi indicati alle lettere *a*) e *b*) del 1° comma e dell'eventuale periodo di aspettativa, l'azienda, ove proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà recedere dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento di fine lavoro e senza preavviso.

Trascorsi i termini suddetti, ove il rapporto non venga risolto da nessuna delle due parti, il rapporto stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Si considera prosecuzione del periodo di malattia quello che intervenga non oltre trenta giorni dalla cessazione della malattia precedente.

Qualsiasi divergenza sullo stato di malattia potrà essere rimessa al giudizio di un collegio composto da un medico di fiducia dell'azienda, da un medico di fiducia del lavoratore e da un terzo medico che presiederà il collegio, designato d'accordo dai primi due medici. Ove una delle parti non designasse il proprio medico di fiducia entro cinque giorni dal ricevimento della designazione dell'altra parte, la decisione sarà resa dal solo medico designato.

Art. 34.

ASSISTENZA DI MALATTIA

Ai dipendenti dell'azienda ed ai loro familiari conviventi a carico spetterà, in caso di malattia, l'assistenza medico-farmaceutica, ginecologica, ospedaliera, specialistica, ecc.

L'assistenza di malattia spetta anche ai pensionati e ai loro coniugi viventi a carico, e, in caso di morte del pensionato, al coniuge superstite purchè goda della pensione di riversibilità.

L'assistenza di cui ai comma precedenti è affidata alle casse mutue aziendali e al Comugas secondo le norme contenute nell'allegato *B* del presente contratto.

Da detta assistenza sono esclusi i dipendenti in prova o con contratto a termine.

I contributi per l'assistenza di malattia ai lavoratori in servizio e ai loro familiari saranno a carico delle aziende in misura eguale a quella fissata dalla legge e da accordi generali per gli impiegati dell'industria.

Ove, per la necessità di una migliore assistenza, le parti, con separato accordo, stabilissero una misura dei contributi superiore a quella anzidetta, la differenza in più sarà corrisposta per metà dalle aziende e per metà dai lavoratori. Tale differenza non dovrà superare nel suo complesso l'1,25 % della retribuzione globale.

Attualmente il contributo per l'assistenza di malattia è del 6,05% delle retribuzioni globali di cui lo 0,75 % a sensi del comma precedente, ripartito in parti uguali fra aziende e lavoratori.

Per l'assistenza di malattia ai pensionati i contributi, da suddividersi nella misura di 2/3 (due terzi) a carico delle aziende e di 1/3 (un terzo) a carico dei lavoratori, verranno determinati anno per anno con separato accordo.

Agli effetti del calcolo dei contributi, nella retribuzione globale si devono comprendere anche gli elementi specificati nel D.L.L. 1° agosto 1945, n. 692 alla lettera *A*).

In caso di cessazione del rapporto di lavoro non è ammesso nè a favore delle aziende nè a favore dei lavoratori alcun rimborso dei contributi versati.

Su richiesta di una delle organizzazioni stipulanti potranno essere riesaminate le misure dei contributi mutualistici di cui al presente articolo.

Art. 35.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Alla lavoratrice che venga a trovarsi in istato di gravidanza e puerperio, e che intenda continuare il rapporto di lavoro, verranno applicate le disposizioni di legge in materia.

Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, e comunque per un massimo di 5 mesi, verrà corrisposta a detta lavoratrice la retribuzione globale mensile, con esclusione delle eventuali indennità e compensi collegati con la presenza in servizio.

Da tale trattamento verranno dedotte tutte le concessioni accordate per legge allo stesso titolo da qualsiasi altro Ente, escluse le concessioni aventi carattere di premio.

In caso di malattia sopravvenuta durante la gravidanza o il puerperio e che perduri oltre il quinto mese di assenza, i termini stabiliti per il trattamento di malattia decorreranno a partire dal suddetto termine.

Art. 36.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro si estingue per i seguenti motivi:

a) collocamento a riposo del dipendente per raggiunti limiti di età;

b) morte del dipendente;

c) dimissioni del dipendente;

d) licenziamento o recesso del dipendente per superamento dei limiti massimi di malattia e aspettativa ai sensi dell'art. 33;

e) licenziamento per malattia contagiosa del dipendente;

f) licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente;

g) licenziamento per comprovato scarso rendimento del dipendente;

h) licenziamento per comprovata grave incompatibilità del dipendente con l'ambiente di lavoro;

i) licenziamento per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 31;

l) licenziamento per necessità imposte da soppressioni trasformazioni, sensibile modificazione di servizi o da sensibile non contingente riduzione di attività produttiva.

In particolare per quanto concerne l'ipotesi di cui alla lettera *l*) ove per effetto di impiego di metano o di altri gas non provenienti dalla distillazione del fossile o da gasificazione, abbia avuto luogo una sensibile non contingente riduzione o una soppressione dei servizi di produzione di impianti connessi appartenenti al ciclo della produzione per cui ne derivi, secondo l'azienda, la necessità di ridurre il personale addetto ai servizi di cui sopra, e qualora l'azienda non abbia già predisposto di sua iniziativa l'utilizzo di tale personale, verrà seguita la procedura di cui all'allegato *C* del presente contratto del quale l'allegato stesso fa parte integrante.

L'azienda ha facoltà di collocare a riposo il dipendente al compimento del 60° anno di età.

Art. 37.

CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione del dipendente, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per i diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il dipendente ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 38.

PREAVVISO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per i motivi elencati nell'art. 36 esclusi quello di cui alla lettera *i*), ai lavoratori compete il preavviso nella seguente misura:

— giorni 30 fino a 2 anni di anzianità;

— giorni 60 da 2 anni a 5 anni di anzianità;

— giorni 90 da 5 a 15 anni di anzianità;

— giorni 120 oltre i 15 anni di anzianità.

Il lavoratore avrà diritto all'eventuale maggiore termine di preavviso stabilito da disposizioni di legge.

Durante il periodo di preavviso l'Azienda concederà al lavoratore permessi per ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso dovrà decorrere dal 1° giorno della quindicina successivo alla data di comunicazione del collocamento a riposo o del licenziamento.

I periodi di preavviso sopra indicati ridotti a metà, dovranno essere osservati a favore dell'Azienda anche dai lavoratori in caso di dimissioni.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dall'indennità di cui all'articolo seguente sarà computato nella anzianità agli effetti del trattamento di fine lavoro.

Art. 39.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

E' facoltà dell'azienda di esonerare dal servizio il lavoratore collocato a riposo o licenziato nei casi previsti dal 1° comma dell'articolo precedente dietro pa-

gamento di una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

In ogni caso l'azienda deve corrispondere la indennità sostitutiva del preavviso qualora la estinzione del rapporto di lavoro avvenga per motivi di cui alle lettere *b*), *d*), *e*), *f*), *g*), *h*), dell'art. 36.

La indennità sostitutiva del preavviso, in caso di morte del lavoratore, verrà corrisposta alle persone e con le modalità previste dall'art. 2122 del Codice Civile.

L'azienda ha diritto di ritenere a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, su quanto da essa dovuto al lavoratore dimissionario, l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso che questi non abbia dato.

Art. 40.

TRATTAMENTO DI FINE LAVORO

Il trattamento di fine lavoro è costitutito da:

a) una pensione;

b) una indennità di anzianità.

Art. 41.

PENSIONE

La pensione cui hanno diritto i lavoratori è distinta in pensione base e pensione integrativa.

Pensione base è quella spettante in forza di adempimento ad obblighi di legge.

La pensione integrativa è costituita da una integrazione alla pensione base i cui limiti e modalità di erogazione sono determinati nell'allegato *D* del presente contratto.

I contributi per il trattamento di pensione base sono posti a carico dei lavoratori nella misura dell'1 % della propria retribuzione globale mensile e per il restante sono posti a carico delle aziende.

I contributi per la pensione integrativa da determinarsi con separato accordo tra le parti in misura percentuale sulle retribuzioni globali mensili dei lavoratori, sono ripartiti tra aziende e lavoratori secondo la tabella seguente:

Contributo complessivo	A carico delle aziende	A carico dei lavoratori
fino al 3 %	3 %	—
3,50 %	2,825 %	0,675 %
4.00 %	3,050 %	0,950 %
4,50 %	3.275 %	1.225 %
5,00 %	3.450 %	1,550 %
5,50 %	3,575 %	1,925 %
6,00 %	3,700 %	2,300 %

L'eventuale contributo oltre il 6 % resta a totale carico dell'azienda.

I contributi vanno calcolati anche sulla 13ª e 14ª mensilità e sulla indennità sostitutiva della mensa (sia per i conviventi che per i non conviventi a quest'ultima). Detti contributi vanno corrisposti integralmente anche per i periodi di malattia del lavoratore con retribuzione intera o ridotta a sensi dell'art. 33.

L'obbligo al versamento dei contributi, a parte la sospensione durante i periodi in cui il lavoratore trovasi in aspettativa cessa solo con la estinzione del rapporto di lavoro.

Allorchè si sarà potuto conseguire lo sganciamento dei dipendenti delle aziende municipalizzate del gas dei vari Istituti di Previdenza ai quali sono attualmente iscritti, le parti stipulanti il presente contratto procederanno ad una nuova regolamentazione della materia.

Il Consiglio di Amministrazione del Premungas annualmente proporrà alle Federazioni stipulanti le eventuali variazioni del contributo integrativo.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Ai lavoratori licenziati o collocati a riposo senza avere acquisito il diritto alla pensione integrativa, deve essere corrisposta una indennità nelle seguenti misure:

a) giorni 35 di retribuzione globale per ogni anno se con anzianità fino a 15 anni compiuti;

b) giorni 45 di retribuzione globale per ogni anno se con anzianità oltre i 15 anni.

Ai dipendenti che cessino dal rapporto di lavoro per dimissioni con diritto alla sola pensione di legge deve essere corrisposta una indennità di anzianità nella misura di 30/30 dell'ultima retribuzione per ogni anno di anzianità.

Ai lavoratori licenziati o collocati a riposo che abbiano conseguito il diritto alla pensione integrativa, deve essere corrisposta una indennità di anzianità come appresso:

13 giorni di retribuzione globale per ogni anno se con 15-18 anni di servizio;

12 giorni se da 19-21 anni di servizio;

11 giorni di retribuzione globale per ogni anno se da 22 a 24 anni di servizio;

10 giorni di retribuzione globale per ogni anno se da 25 a 27 anni di servizio;

9 giorni di retribuzione globale per ogni anno se da 28 a 31 anni di servizio;

8 giorni di retribuzione globale per ogni anno se da 32 anni ed oltre.

Le indennità di cui sopra sono calcolate sulla base della retribuzione globale mensile tenendo conto della 13ª e 14ª mensilità e della indennità sostitutiva della mensa.

In caso di dimissioni al lavoratore saranno corrisposte le seguenti aliquote della indennità di anzianità come sopra stabilite:

a) la metà quando non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni compiuti di servizio effettivamente prestato, escluse quindi le anzianità convenzionali a qualunque titolo attribuite;

b) i tre quarti quando, all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 ma non i 10 anni di servizio effettivamente prestato:

c) l'intera indennità quando abbia superato all'atto delle dimissioni, i 10 anni di servizio effettivamente prestato.

Alla lavoratrice che si dimette per contrarre matrimonio o durante la gravidanza e il puerperio verrà corrisposto lo intero trattamento di anzianità.

Si conviene che, sia agli effetti dell'indennità di anzianità, sia a qualunque altro effetto contrattuale, per il pensionato si intende il lavoratore che abbia cessato il servizio avendo acquisito il diritto alla pensione integrativa da parte del Premungas anche se non risulti la integrazione da corrispondersi in concreto.

Art. 43.

CESSIONE TRASFORMAZIONE O FUSIONE DELL'AZIENDA

La cessione, la trasformazione o la fusione della azienda non risolvono il contratto di lavoro. Il personale addetto all'azienda conserverà i suoi diritti, anche individuali, nei confronti dell'azienda subentrante.

Art. 44.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano in vigore tutte le condizioni locali sia collettive che individuali più favorevoli al lavoratore rispetto a quelle stabilite dal presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 45.

COMMISSIONI INTERNE

Per tutto quanto attiene alle commissioni interne aziendali saranno osservati i relativi accordi interconfederali salvo a procedere ad adattamenti se ed in quanto previsti dagli accordi stessi.

Art. 46.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1° giugno 1960 e avrà la sua normale scadenza al 31 maggio 1962.

Il contratto si rinnoverà tacitamente di anno in anno qualora non venga data disdetta almeno tre mesi prima della sua scadenza dalla Federazione delle Aziende o da una delle Federazioni dei Lavoratori.

Art. 47.

NORME TRANSITORIE E DI ATTUAZIONE

a) *Deroga dell'applicazione del contratto per aziende di 4ª categoria* (art. 1).

Per le aziende di 4ª categoria si conviene che qualora l'onere del presente contratto superasse le possibilità dell'esercizio, su richiesta della Commissione Amministratrice dell'azienda, si esaminerà localmente la possibilità di apportare variazioni alla parte economica del contratto in modo da conciliare le necessità di vita del personale con quelle dell'azienda.

L'esame avverrà esclusivamente tra i rappresentanti dell'azienda e i rappresentanti sindacali periferici di categoria.

In caso di contrasto in questa sede l'esame sarà riportato alle Federazioni Nazionali di categoria.

Le eventuali variazioni concordate non infirmeranno in nulla il contratto e avranno carattere di transizione provvisoria concordata in sede di applicazione del contratto stesso.

b) *Personale addetto alla pulizia o alla mensa* (Articolo 1).

Nelle aziende in cui attualmente il personale addetto esclusivamente alla pulizia dei locali e dei servizi di mensa svolge il proprio servizio per non più di tre ore giornaliere l'azienda dovrà concordare con le Organizzazioni sindacali di categoria le condizioni per la disciplina del rapporto di lavoro.

c) *Appalti* (Art. 5).

La continuazione degli appalti che non rientrino tra quelli elencati all'art. 5 del presente contratto e che fossero in atto al 29 novembre 1946, è ammessa fino alla scadenza dei relativi contratti.

d) *Durata del lavoro* (art. 9, 2° paragrafo).

Per gli operai viene mantenuta la percentuale del 6 % sulle ore tra le 42 e le 48 là dove attualmente la percentuale sia ancora in applicazione.

e) *Durata del lavoro* (Art. 9).

Ove le organizzazioni sindacali ritenessero che in una delle aziende che si trovano nella situazione di cui al punto I del paragrafo 2 dell'art. 9 del presente contratto, la riduzione dell'orario di lavoro potrebbe essere attuata senza alcun onere economico per esuberanza di personale, la riduzione verrà attuata nella azienda interessata dopo concorde accertamento tra le parti contraenti.

Analoga procedura verrà seguita in caso di divergenza sulla sussistenza della condizione di cui al punto II del precitato paragrafo 2 dell'art. 9.

Agli impiegati il cui lavoro alla data dell'11 giugno 1960 è connesso con quello degli operai l'indennità di cui al paragrafo 3 dell'art. 9 verrà commisurata in ore 6 anzichè 4; tale trattamento deve intendersi « ad personam ».

f) *Calcolo della retribuzione giornaliera ed oraria* (art 14 paragrafo 2).

Per il calcolo della retribuzione giornaliera ed oraria del personale addetto ai lavori discontinui o di attesa o di custodia (fattorini, uscieri, portieri, custodi, guardiani, ecc.) in servizio effettivo alla data del 10 giugno 1955, si applicherà il sistema adottato per i dipendenti di cui alla lettera *a*) del paragrafo 2 dell'art. 14 del presente contratto.

g) *Aumenti per anzianità regressa* (Art. 16).

Restano in vigore le seguenti norme:

1. l'art. 16 del C.O.N.L. del 29 novembre 1946 con la relativa Nota Integrativa.

2. L'art. 2 dell'accordo 16 dicembre 1948.

3. La parte prima lett. c) dell'accordo 16 ottobre 1952.

4. Il secondo comma dell'art. 17 del C.C.N.L. 29 novembre 1946.

h) *Giorni festivi e riposo settimanale* (Art. 20).

Per le aziende nelle quali si corrispondono di fatto quote aggiuntive derivanti dalla concessione a suo tempo effettuata della contingenza per 30 giornate, dall'importo dovuto per ogni festività cadente di domenica, sarà dedotto un quarto di dette quote.

i) *Somministrazioni in natura - gas* (Art. 27).

Con accordi sindacali locali potrà essere determinato per ogni officina il quantitativo annuo massimo di gas per uso familiare da concedersi al personale in servizio o ai pensionati con gli sconti speciali di cui all'art. 27.

l) *Indennità sostitutiva della mensa* (Art. 28).

La indennità sostitutiva della mensa, limitatamente alle aziende in cui tale indennità veniva corrisposta alla data del 1° marzo 1957, non potrà essere inferiore alle L. 2.000 mensili a partire dalla stessa data del 1° marzo 1957.

Viene istituita una indennità sostitutiva della mensa nella misura minima di L. 1.250 mensili per le aziende che alla data del 1° marzo 1957 non corrispondevano alcuna indennità a tale titolo.

La corresponsione di tale indennità decorre dal 1° marzo 1957.

L'indennità sostitutiva della mensa verrà computata nella corresponsione:

1. della 13ª e della 14ª mensilità;

2. delle festività retribuite;

3. delle ferie e dei permessi retribuiti;

4. del trattamento di malattia e d'infortunio (limitatamente ai periodi retribuiti);

5. dell'indennità sostitutiva del preavviso.

TABELLA I

MINIMI RETRIBUTIVI PER LE AZIENDE DI 1ª CATEGORIA

(Comprensivi dei punti di contingenza maturati a tutto il 1º giugno 1960, nonchè dell'assegno di L. 500 per la 4ª categoria impiegati e per le categorie 2ª e 3ª operai, di cui all'art. 5 dell'accordo interfederale 14 giugno 1960. Alle cifre della presente tabella vanno aggiunti, dalle rispettive date di decorrenza, i punti di contingenza maturati successivamente al 1º giugno 1960).

ZONE	IMPIEGATI						OPERAI				
	1ª	2ª	3ª A	3ª B	4ª A	4ª B	Extra	Fuoch.	1ª qual.	2ª com.	3ª man.
0 Milano	95.907	72.715	56.566	52.007	51.087	47.781	57.210	51.763	51.087	47.504	45.383
0 Torino	94.493	71.681	55.722	51.248	50.317	47.042	56.344	50.971	50.317	46.723	44.729
0 Genova	94.166	71.407	55.532	51.058	50.127	46.884	56.123	50.834	50.127	46.586	44.570
1º	94.166	71.407	55.532	51.058	50.127	46.884	56.123	50.834	50.127	46.586	44.570
2º	92.320	70.025	54.467	[illegible].108	49.178	45.987	55.015	49.864	49.178	45.689	43.705
3º	91.771	69.423	53.876	49.[illegible]07	48.587	45.365	54.393	49.262	48.587	45.035	42.998
4º	90.959	68.833	53.327	49.022	48.091	44.901	53.876	48.798	48.091	44.571	42.555
5º	89.925	67.873	52.483	48.230	47.226	44.141	53.053	47.933	47.226	43.811	41.796
6º	89.492	67.524	52.135	47.798	46.867	43.814	52.705	47.553	46.867	43.484	41.469
7º	88.627	66.712	51.375	47.144	46.055	43.023	52.019	46.794	46.055	42.738	40.709
8º (AR-BA-SA-TA)	87.456	65.900	50.721	46.416	45.591	42.485	51.344	46.298	45.591	42.187	40.171
8º extra (PG-PE-TR)	85.351	64.314	49.573	45.377	44.593	41.446	50.250	45.300	44.593	41.271	39.296
9º	83.642	62.731	48.212	44.227	43.296	40.254	48.836	44.002	43.296	40.100	38.157
10º	82.492	61.7[illegible]9	47.294	43.225	42.346	39.273	47.887	43.053	42.346	39.118	37.228
11º	81.627	60.917	46.503	42.497	41.608	38.534	47.096	42.314	41.608	38.327	36.310
12º	81.089	60.157	45.448	41.410	40.521	37.342	46.093	41.228	40.521	37.188	35.108

TABELLA II

MINIMI RETRIBUTIVI PER LE AZIENDE DI 2ª CATEGORIA

(I valori della presente tabella, sono ricavati da queli validi per le Aziende di 1ª categoria, ridotti del 2,50 %).

ZONE	IMPIEGATI						OPERAI				
	1ª	2ª	3ª A	3ª B	4ª A	4ª B	Extra	Fuoch.	1ª qual.	2ª com.	3ª man.
0 Milano	93.510	70.898	55.152	50.707	49.810	46.587	55.780	50.469	49.810	46.317	44.249
0 Torino	92.131	69.889	54.329	49.967	49.060	45.866	54.936	49.697	49.060	45.555	43.611
0 Genova	91.812	69.622	54.144	49.782	48.874	45.712	54.720	49.564	48.874	45.422	43.456
1º	91.812	69.622	54.144	49.782	48.874	45.712	54.720	49.564	48.874	45.422	43.456
2º	90.012	68.275	53.106	48.856	47.949	44.838	53.640	48.618	47.949	44.547	42.613
3º	89.477	67.688	52.530	48.270	47.373	44.231	53.034	48.031	47.373	43.910	41.924
4º	88.686	67.113	51.994	47.797	46.889	43.779	52.530	47.579	46.889	43.457	41.492
5º	87.677	66.177	51.171	47.025	46.046	43.038	51.727	46.735	46.046	42.716	40.752
6º	87.255	65.836	50.832	46.604	45.696	42.719	51.388	46.365	45.696	42.397	40.433
7º	86.412	65.045	50.091	45.966	44.904	41.948	50.719	45.625	44.904	41.670	39.692
8º (AR-BA-SA-TA)	85.270	64.25	49.453	45.256	44.452	41.423	50.061	45.141	44.452	41.133	39.167
8º extra (PG-PE-TR)	83.218	62.707	48.334	44.243	43.479	40.410	48.994	44.168	43.479	40.240	38.314
9º	81.551	61.163	47.007	43.122	42.214	39.243	47.610	42.902	42.214	39.098	37.204
10º	80.430	60.186	46.112	42.145	41.288	38.292	46.690	41.977	41.288	38.141	36.298
11º	79.587	59.395	45.341	41.435	40.568	37.571	45.919	41.257	40.568	37.369	35.403
12º	79.062	58.654	44.312	40.375	39.508	36.409	44.941	40.198	39.508	36.259	34.231

TABELLA III

MINIMI RETRIBUTIVI PER LE AZIENDE DI 3ª CATEGORIA

(I valori della presente tabella sono ricavati da quelli validi per le Aziende di 1ª categoria, ridotti del 5 %).

ZONE	IMPIEGATI						OPERAI				
	1ª	2ª	3ª A	3ª B	4ª A	4ª B	Extra	Fuoch.	1ª qual.	2ª com.	3ª man.
0 Milano	91.112	69.080	53.738	49.407	48.533	45.392	54.350	49.175	48.533	45.129	43.114
0 Torino	89.769	68.097	52.936	48.686	47.802	44.690	53.527	48.252	47.802	44.387	42.493
0 Genova	89.458	67.837	52.756	48.506	47.621	44.540	53.317	48.293	47.621	44.257	42.342
1°	89.458	67.837	52.756	48.506	47.621	44.540	53.317	48.293	47.621	44.257	42.342
2°	87.704	66.524	51.744	47.603	46.720	43.688	52.265	47.371	46.720	43.405	41.520
3°	87.183	65.952	51.183	47.032	46.158	43.097	51.674	46.799	46.158	42.784	40.849
4°	86.412	65.392	50.661	46.571	45.687	42.656	51.183	46.359	45.687	42.343	40.428
5°	85.429	64.480	49.859	45.819	44.865	41.934	50.401	45.537	44.865	41.621	39.707
6°	85.018	64.148	49.529	45.409	44.524	41.624	50.070	45.176	44.524	41.310	39.396
7°	84.196	63.377	48.807	44.787	43.753	40.872	49.419	44.455	43.753	40.602	38.674
8° (A-BA-SA-TA)	83.084	62.605	48.185	44.096	43.312	40.361	48.777	43.984	43.312	40.078	38.163
8° extra (PG-PE-TR)	81.084	61.099	47.095	43.109	42.364	39.374	47.738	43.035	42.364	39.208	37.332
9°	79.460	59.595	45.802	42.016	41.132	38.242	46.395	41.802	41.132	38.096	36.250
10°	78.368	58.643	44.930	41.064	40.229	37.310	45.493	40.901	40.229	37.163	35.367
11°	77.546	57.872	44.178	40.373	39.528	36.608	44.742	40.199	39.528	36.411	34.495
12°	77.035	57.150	43.176	39.340	38.495	35.475	43.789	39.167	38.495	35.329	33.353

TABELLA IV

MINIMI RETRIBUTIVI PER LE AZIENDE DI 4ª CATEGORIA

(I valori della presente tabella sono ricavati da quelli validi per le Aziende di 1ª categoria, ridotti del 7,50 %).

ZONE	IMPIEGATI						OPERAI				
	1ª	2ª	3ª A	3ª B	4ª A	4ª B	Extra	Fuoch.	1ª qual.	2ª com.	3ª man.
0 Milano	88.714	67.262	52.324	48.107	47.256	44.198	52.920	47.881	47.256	43.942	41.980
0 Torino	87.407	66.305	51.543	47.405	46.544	43.514	52.1[illegible]	47.149	46.544	43.219	41.375
0 Genova	87.104	66.052	51.368	47.229	46.368	43.368	51.914	47.022	46.368	43.093	41.228
1°	87.104	66.052	51.368	47.229	46.368	43.368	51.914	47.022	46.368	43.093	41.228
2°	85.396	64.774	50.382	46.350	45.490	42.538	50.889	46.125	45.490	42.263	40.428
3°	84.889	64.217	49.836	45.794	44.943	41.963	50.314	45.568	44.943	41.658	39.774
4°	84.138	63.671	49.328	45.346	44.485	41.534	49.836	45.139	44.485	41.229	39.361
5°	83.181	62.783	48.547	44.613	43.685	40.831	49.075	44.339	43.685	40.526	38.662
6°	82.781	62.460	48.225	44.214	43.352	40.528	48.7[illegible]3	43.987	43.352	40.223	38.359
7°	81.980	61.709	47.522	43.609	42.[illegible]	39.797	48.118	43.285	42.601	39.533	37.656
8° (AR-BA-SA-TA)	80.897	60.958	46.917	42.935	42.172	39.299	47.494	42.820	42.172	39.023	37.159
8° extra (PG-PE-TR)	78.950	59.491	45.856	41.974	41.249	38.338	46.482	41.903	41.249	38.176	36.349
9°	77.369	58.027	44.597	40.910	40.049	37.235	45.174	40.702	40.049	37.093	35.296
10°	76.306	57.100	43.747	39.984	39.171	36.328	44.296	39.825	39.171	36.185	34.436
11°	75.505	56.349	43.016	39.310	38.488	35.644	43.564	39.141	38.488	35.453	33.587
12°	75.008	55.646	42.040	38.305	37.482	34.542	42.637	38.136	37.482	34.399	32.475

TABELLA V

AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS

Suddivisione in zone

GRUPPO TERRITORIALE *A*

ZONA

0 — Milano. Torino, Genova
1ª — Como, Firenze, Roma, Varese
2ª — Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Sondrio, Trieste
3ª — Bergamo, Biella, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli
4ª — La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza
5ª — Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia
6ª — Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine
7ª — Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso
8ª — Arezzo, Bari, Salerno, Taranto

GRUPPO TERRITORIALE *B*

8ª extra — Perugia, Pescara, Terni
9ª — Ascoli Piceno, Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo
10ª — Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo
11ª — Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani
12ª — Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria.

IMPIEGATI

	Gruppo territ. A Lire/giorno	Gruppo territ. B Lire/giorno
Categoria I	34,23	29,44
Categoria II	25,80	22,19
Categoria III/A	19,20	16,51
Categoria III/B	16,27	13,99
Categoria IV	16,27	13,99

OPERAI

	Gruppo territ. A Lire/giorno	Gruppo territ. B Lire/giorno
Extra	17,93	15,42
Fuochisti	16,10	13,85
Categoria I	16,10	13,85
Categoria II	15,24	13,11
Categoria III	14,30	12,30

Gruppi territoriali (secondo l'accordo 21 marzo 1951 e le modificazioni apportate con l'art. 4 dell'accordo interconfederale 2 dicembre 1954).

Gruppo A Piemonte, Lombardia, Liguria, Veneto, Venezia Giulia (compresa Trieste), Venezia Tridentina. Emilia, Toscana e provincie di: Roma, Napoli, Ancona, Bari, Palermo, Salerno e Taranto.

Gruppo B Marche (esclusa provincia di Ancona), Umbria, Lazio (esclusa provincia di Roma) Abruzzi, Campania, (escluse le provincie di Napoli e di Salerno), Puglie (escluse le provincie di Taranto e di Bari), Lucania, Calabria, Sicilia (esclusa provincia di Palermo), Sardegna.

ALLEGATO

REGOLAMENTO RELATIVO ALLE MODALITA' E AI LIMITI PER L'ASSISTENZA MALATTIA

CAPO I

ASSISTENZA AI LAVORATORI IN SERVIZIO E LORO FAMILIARI

Parte Generale

Art. 1. *Aventi diritto.* — L'assistenza di malattia spetta alle persone indicate nell'art. 34 del Contratto precisando che per « familiari conviventi a carico del dipendente » si intendono quelle persone per le quali il dipendente stesso abbia diritto a percepire gli assegni familiari ed abitanti nella stessa provincia del dipendente. Dall'assistenza sono però esclusi in ogni caso quei familiari che fruiscono di altro trattamento mutualistico di malattia.

Art. 2. *Scopo dell'assistenza.* — L'assistenza di malattia è diretta a:

a) concedere l'assistenza medico-chirurgica, farmaceutica, ostetrica, ospedaliera e specialistica direttamente oppure con rimborso totale o parziale delle spese;

b) erogare una indennità a titolo concorso spese funerarie;

c) erogare una indennità a titolo concorso spese di allattamento.

Art. 3. *Organi di attuazione.* — L'attuazione della assistenza di malattia di cui ai precedenti articoli è affidata alle Casse Mutue Aziendali con l'intervento del Comugas, secondo le norme contenute nel presente allegato.

CASSE MUTUE AZIENDALI

Art. 4. *Istituzione.* — Presso ogni Azienda è istituita una Cassa Mutua Malattia alla quale saranno iscritti tutti i dipendenti dell'azienda e i loro familiari indicati nell'art 1.

Art. 5. *Consiglio Direttivo.* — Alle Mutue Aziendali è preposto un Consiglio Direttivo con un numero massimo di 6 componenti designati per metà dalla C. A. dell'Azienda e per l'altra metà eletti dai lavoratori secondo le norme vigenti per l'elezione delle Commissioni Interne, salvo per quanto riguarda i candidati, per i quali ciascuna organizzazione sindacale dovrà presentare una lista unica per operai ed impiegati.

I membri del Consiglio Direttivo durano in carica due anni e possono essere riconfermati.

Le deliberazioni sono adottate collegialmente dal Consiglio direttivo a norma e nei limiti del regolamento; peraltro i compiti che importino mansioni di carattere esecutivo delle deliberazioni adottate dal Consiglio, saranno normalmente affidate ai lavoratori.

In caso di disaccordo sull'applicazione delle vigenti norme relative all'assistenza di malattia la controversia sarà deferita per la sua soluzione al Comitato di Coordinamento (Comugas) ai sensi dell'articolo 18 dello Statuto del Comitato stesso.

CAPO III

ASSISTENZA AI PENSIONATI E AI LORO CONIUGI

Art. 29. - *Aventi diritto.* — L'assistenza di malattia, secondo le modalità ed i limiti di cui ai precedenti artt. 7 e 13, spetta al pensionato che non gode della assistenza di legge ed al coniuge vivente a carico e in caso di morte del pensionato, al coniuge superstite purchè goda della pensione di reversibilità.

Art. 30. - *Organi di attuazione.* — L'assistenza di malattia di cui al presente Capo è affidata al Comugas il quale ne effettua le prestazioni tramite le Casse Mutue Aziendali, o, nel caso che queste eccezionalmente non fossero ancora costituite, con le modalità di attuazione stabilite dal Consiglio di Amministrazione del Comugas stesso.

Art. 31. - *Finanziamento.* — Al Comugas, per la prestazione dell'assistenza prevista dal presente Capo, spettano i contributi di cui all'art. 34 del contratto collettivo di lavoro.

Art. 32. - *Contabilità.* — Le Casse Mutue Aziendali devono tenere la contabilità dell'assistenza ai pensionati e ai loro coniugi separata da quella dell'assistenza ai lavoratori in servizio e ai loro familiari ed il Comugas provvederà al rimborso della spesa risultante.

Art. 33. - *Norme di coordinamento.* — Valgono anche per l'assistenza di malattia ai pensionati e ai loro coniugi le norme di cui agli artt. da 7 a 14 compresi e 16 del presente allegato *B*.

ALLEGATO

PROCEDIMENTO PER LICENZIAMENTO NEI CASI DI CUI AL 2° COMMA DELL'ART. 36 DEL C. C. N. L.

1. L'azienda avvertirà la Commissione interna comunicando le necessità di licenziamento di quei lavoratori che si sono resi disponibili.

2. Entro dieci giorni l'Azienda e la Commissione Interna esamineranno, con spirito di mutua comprensione, le possibilità concrete ed attuali di assorbimento in altri servizi dei lavoratori resisi disponibili.

Al fine di realizzare il maggior assorbimento possibile resta inteso che il lavoratore potrà essere destinato a qualsiasi altro servizio o mansione senza che per ciò abbia a subire alcun peggioramento del suo trattamento economico e della sua qualifica di provenienza.

3. Per quei lavoratori che non avranno trovato immediata utilizzazione dovranno essere istituiti, a cura dell'Azienda, corsi di riqualificazione con frequenza obbligatoria o adottati analoghi provvedimenti idonei allo scopo della riqualificazione da conseguire.

4. Coloro che rifiutassero di assumere nuove mansioni, di frequentare corsi di riqualificazione o che non frequentassero detti corsi con assiduità, potranno essere licenziati salvo motivi di impedimento dovuti a malattia o ad altre cause di forza maggiore.

5. Dopo nove mesi dalla comunicazione di cui all'art. 1 l'azienda e la Commissione Interna si incontreranno di nuovo per riesaminare la situazione aziendale agli effetti dell'assorbimento definitivo dei lavoratori di cui al punto 1 medesimo in relazione all'avvenuta trasformazione di esercizio.

Per i lavoratori che già sono stati assorbiti in altri servizi aziendali, l'esame dovrà essere fatto unicamente ai fini della definitiva assegnazione della categoria, come precisato all'art. 7.

Nel caso che alcuni lavoratori non abbiano potuto conseguire una riqualificazione ai sensi dell'art. 3 per motivi di forza maggiore di cui all'art. 4, il periodo predetto verrà ulteriormente prorogato per la durata dell'assenza effettuata dal lavoratore.

Il riesame di cui sopra non potrà protrarsi oltre i dieci giorni.

6. Qualora nel riesame predetto non si realizzasse un accordo tra azienda e Commissione Interna, oppure si ravvisasse la necessità di dover procedere a licenziamenti, la decisione definitiva dovrà essere demandata alle organizzazioni sindacali nazionali, le quali dovranno pronunciarsi entro trenta giorni dalla scadenza del termine di cui all'articolo precedente.

7. I lavoratori utilizzati in via definitiva con mansioni e categoria diverse da quelle di appartenenza verranno inquadrati definitivamente nelle nuove categorie con decorrenza dal compimento del decimo mese dalla avvenuta riduzione o soppressione del servizio o dell'impianto a cui erano addetti;

8 La mancata accettazione della nuova classificazione potrà dar luogo al licenziamento.

9. Esaurita la procedura conciliativa di cui al presente allegato, l'azienda potrà procedere al licenziamento a norma dell'art. 36, lettera *l*) del contratto di quei lavoratori che non avranno trovato utilizzazione definitiva nel quadro dell'azienda.

10. I lavoratori licenziati ai sensi dell'articolo precedente avranno il diritto, avendone l'idoneità, di precedenza nelle nuove assunzioni e ciò purchè non siano trascorsi più di tre anni dalla cessazione del vecchio rapporto di lavoro.

I lavoratori riassunti in servizio avranno la facoltà di riscattare l'anzianità maturata all'atto del loro licenziamento restituendo all'azienda e alle Casse di Previdenza quanto è stato da esse loro corrisposto per trattamento di fine lavoro.

11. In caso di riassunzione l'azienda ha l'obbligo di riconoscere l'anzianità acquisita dal lavoratore all'atto del licenziamento come anzianità convenzionale agli effetti degli aumenti periodici, delle ferie e del trattamento di malattia.

12. Nella designazione dei lavoratori da licenziarsi, si terrà conto dei seguenti criteri in concorso fra loro:

— anzianità di servizio;

— carichi di famiglia;

— situazione economica familiare;

— particolari capacità tecniche di rendimento.

In caso di riassunzione questa avverrà con criteri obiettivi di precedenza inversi rispetto a quelli in base a cui furono eseguiti i licenziamenti.

ALLEGATO

FONDO DI INTEGRAZIONE AL TRATTAMENTO DI PREVIDENZA PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE DEL GAS (PREMUNGAS).

Art. 1. *Compiti.* — Il Premungas ha il compito di provvedere alla pratica attuazione delle norme relative alla pensione integrativa di cui al 3° comma dell'articolo 41 del Contratto e di cui agli articoli 20 e seguenti del presente allegato.

Art. 2. *Finanziamenti.* — Il Premungas provvede all'espletamento dei suoi compiti con i contributi corrisposti a sensi dell'articolo 41 del Contratto nonchè con gli utili degli investimenti dei fondi, con gli interessi di mora dovuti dalle Aziende e con gli eventuali altri proventi.

Art. 3. *Sede.* — Il Premungas ha sede in Roma.

Art. 4. *Consiglio di amministrazione.* — Il Consiglio di Amministrazione del Premungas è composto di nove membri che sono nominati:

a) cinque dalle Organizzazioni dei lavoratori che saranno designati: quattro dalla F.I.D.A.G. e uno dalla F.E.D.E.R.G.A.S.;

b) quattro dalla Federazione Nazionale Aziende Municipalizzate Gas, Acqua e Varie.

Uno fra i membri designati dalle organizzazioni dei lavoratori assumerà la funzione di Presidente e uno fra quelli designati dalla Federazione delle Aziende, assumerà la funzione di Vice Presidente.

I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica due anni e possono essere riconfermati.

Nel caso in cui si rendesse vacante il posto di componente del Consiglio di Amministrazione, l'Associazione Sindacale cui compete provvedere alla sostituzione nominerà altro membro che rimarrà in carica per il residuo tempo del biennio in corso.

I membri del Consiglio di Amministrazione che per tre volte consecutive non intervengano alle sedute senza giustificato motivo, decadono dalla carica.

Art. 5. *Consiglieri delegati.* — Il Consiglio di Amministrazione su designazione delle organizzazioni interessate nominerà due Consiglieri delegati che dovranno essere scelti tra i componenti del Consiglio stesso, uno tra i membri appartenenti alla Federazione delle Aziende ed uno tra i membri appartenenti alle Organizzazioni dei Lavoratori.

Art. 6. *Attribuzioni del Consiglio di amministrazione.* — Il Consiglio di Amministrazione ha le seguenti attribuzioni oltre a quelle già indicate nei precedenti artt. 4 e 5:

a) deliberare sugli investimenti dei fondi;

b) approvare il conto consuntivo ed il bilancio preventivo;

c) deliberare sui reclami relativi alle liquidazioni delle pensioni, nonchè dirimere le eventuali controversie che potessero sorgere, tra i due Consiglieri delegati;

d) determinare l'organico, deliberare le assunzioni e i licenziamenti del personale e i provvedimenti disciplinari a carico del personale stesso;

e) deliberare su tutti gli affari di ordinaria e straordinaria amministrazione necessari al buon funzionamento dell'Ente;

f) proporre alle organizzazioni stipulanti, a seguito delle risultanze del conto consuntivo, le eventuali variazioni dei contributi.

Art. 7. *Attribuzioni del Presidente e del Vice Presidente.* — Il Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione e ne presiede le riunioni.

Il Vice Presidente sostituisce il Presidente in caso di assenza.

Il Presidente e il Vice Presidente firmano i verbali delle sedute del Consiglio di Amministrazione.

Art. 8. *Attribuzioni dei Consiglieri delegati.* — I Consiglieri delegati hanno congiuntamente la legale rappresentanza del Premungas di fronte a terzi.

In particolare sempre congiuntamente:

a) provvedono all'organizzazione contabile e amministrativa del Fondo;

b) provvedono alla liquidazione di pensioni e al controllo dei versamenti dei contributi;

c) provvedono all'istruzione delle pratiche di mutuo;

d) provvedono all'attuazione degli investimenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione;

e) predispongono e presentano al Consiglio i progetti di conto consuntivo e di bilancio preventivo;

f) propongono al Consiglio i miglioramenti organizzativi allo scopo di rendere l'Ente sempre più efficiente nel raggiungimento dei suoi fini;

g) sovraintendono al buon andamento degli Uffici,

h) curano, in generale, l'esecuzione di tutte quelle operazioni amministrative, che si rendono necessarie per il buon funzionamento dell'Ente.

In caso di vacanza o impedimento di ambedue i consiglieri delegati la rappresentanza dell'Ente spetterà al Presidente e al Vice Presidente congiuntamente.

In caso di assenza o di impedimento del Consigliere Delegato designato dalla Federazione delle Aziende, egli sarà sostituito dal Vice Presidente; in caso di assenza o di impedimento del Consigliere Delegato designato dalle Organizzazioni dei Lavoratori, egli sarà sostituito dal Presidente.

Art. 9. *Sedute del Consiglio di amministrazione.* — Il Consiglio di amministrazione si riunisce almeno una volta ogni trimestre in seduta ordinaria mediante avviso spedito a mezzo lettera raccomandata almeno dieci giorni prima.

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce in via straordinaria per iniziativa del Presidente o quando ne sia fatta richiesta motivata da almeno tre Consiglieri o da un Consigliere delegato. In caso di urgenza la convocazione in via straordinaria potrà essere fatta senza l'osservanza del termine dei dieci giorni anche a mezzo telegramma.

L'avviso di convocazione, firmato dal Presidente, deve contenere sempre l'ordine del giorno.

Le sedute sono valide quando siano presenti almeno sei componenti.

In seconda convocazione le sedute saranno valide qualunque sia il numero dei presenti; la seconda convocazione dovrà aver luogo almeno 10 giorni dopo la prima.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei presenti.

I Consiglieri delegati hanno diritto a voto, purchè non si tratti di deliberare sull'opera da essi svolta o sulle controversie tra essi insorte.

Di ogni seduta è redatto verbale che deve essere sottoposto alla approvazione del Consiglio al più tardi nella seduta successiva.

Il Premungas dovrà inviare nel termine di quindici giorni dall'approvazione copia del verbale di ogni seduta del Consiglio di Amministrazione nonchè del conto consuntivo e del bilancio preventivo con le relazioni alle singole Federazioni delle Aziende e dei lavoratori.

Art. 10. - *Collegio dei sindaci.* — Il Collegio dei sindaci è composto di tre membri effettivi e due supplenti.

Un membro effettivo e uno supplente saranno nominati dalla Federazione Nazionale Aziende Municipalizzate Gas, Acqua e Varie, un altro membro effettivo sarà nominato dalla U.I.L.-Gas, ed un altro supplente sarà nominato dalla F.I.D.A.G.

Il terzo membro effettivo che assumerà la presidenza del Collegio, sarà nominato d'accordo tra la Federazione delle Aziende e le tre Federazioni dei lavoratori. In caso di disaccordo la nomina verrà demandata al Presidente del Tribunale di Roma.

I Sindaci durano in carica due anni e possono essere riconfermati.

I Sindaci hanno diritto di intervenire alle sedute del Consiglio di amministrazione.

Art. 11. - *Attribuzioni dei sindaci.* — Il Collegio dei sindaci deve accertare la regolare tenuta della contabilità, richiamare l'attenzione del Consiglio di amministrazione sull'eventuale non rispondenza dell'esercizio al bilancio di previsione ed accertare la corrispondenza delle risultanze contabili con il conto consuntivo secondo le norme di legge e statutarie.

Il Collegio deve altresì accertare almeno ogni trimestre la consistenza di cassa e l'esistenza dei valori e dei titoli di proprietà dell'Ente e ricevuti in custodia.

I Sindaci possono in qualsiasi momento procedere anche individualmente ad atti di ispezione e di controllo.

I Sindaci dovranno redigere rapporto scritto di ogni loro visita e verifica ed avranno l'obbligo di riferire le eventualità irregolarità riscontrate al Consiglio di Amministrazione.

Art. 12. - *Gratuità delle cariche.* — Tutte le cariche in seno all'Ente saranno gratuite salvo il rimborso spese secondo le modalità e nelle misure stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

Le Aziende sono tenute a concedere ai propri dipendenti chiamati a far parte del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale i necessari permessi allo scopo di consentire loro l'adempimento dei loro compiti.

Art. 13. - *Iscrizione obbligatoria.* — Dovranno essere iscritti al Premungas tutti i dipendenti effettivi ai quali si applica il presente Contratto di Lavoro.

Art. 14. - *Municipalizzazione e Smunicipalizzazione di Azienda.* — Qualora un'azienda privata dovesse essere municipalizzata, il personale dipendente potrà essere iscritto al Premungas, con il riconoscimento delle anzianità precostituite, a condizione che la complessiva riserva matematica dei lavoratori interessati sia pari a quella che per essi sarebbe stata costituita se fossero stati iscritti alla C.P.D.E.L. dalla data della loro assunzione in servizio alla data del passaggio alla municipalizzazione.

La forma di conferimento di tale riserva sarà concordata tra le parti interessate ed il Premungas.

Qualora un'azienda municipalizzata passasse a gestione privata, il Premungas, e l'azienda interessata stabiliranno per ogni lavoratore la parte dei contributi versati dal 1° maggio 1946 in poi che dovrà essere restituita.

Art. 15. - *Erogazione della pensione integrativa.* — L'erogazione della pensione integrativa agli aventi diritto sarà effettuata dalle aziende per conto del Premungas.

Art. 16. - *Rapporti tra aziende e Premungas.* — Le aziende dovranno trasmettere al Premungas quadrimestralmente, entro due mesi dalle scadenze del 30 aprile, 31 agosto, 31 dicembre, un elenco su modello predisposto dal Premungas contenente le seguenti indicazioni:

1) i contributi da corrispondersi per ciascun inscritto agli enti previdenziali obbligatori per legge ed al Premungas;

2) le pensioni integrative corrisposte per conto del Premungas;

3) l'ammontare della differenza risultante a conguaglio attivo o passivo.

Dalle rispettive scadenze del 1° luglio, 1° novembre e 1° marzo inclusi decorreranno a carico delle aziende gli interessi passivi di mora nella misura del sette per cento e a carico del Premungas gli interessi passivi di mora nella misura del cinque per cento.

I versamenti saranno effettuati dalle Aziende in apposito conto corrente intestato al Premungas.

Art. 17. - *Determinazione e pagamento della pensione integrativa.* — Le aziende un mese prima della cessazione del rapporto di lavoro di ogni singolo lavoratore dovranno trasmettere al Premungas tutti gli elementi necessari per il calcolo della pensione base a cui ha diritto il lavoratore nei confronti dell'Ente previdenziale al quale esso è iscritto.

Il Premungas, effettuati gli opportuni controlli, dà il benestare per il pagamento della quota integrativa a proprio carico.

L'integrazione deve essere corrisposta mensilmente in via posticipata e deve risultare da apposito ruolo che le aziende hanno l'obbligo di tenere.

La pensione integrativa decorre dal giorno successivo al termine del preavviso e, in caso di reversibilità, dal giorno successivo al decesso dell'iscritto.

Art. 18. - *Controlli amministrativi.* — Il Premungas ha diritto di effettuare e fare effettuare a mezzo di propri incaricati qualsiasi controllo presso le aziende relativamente alla materia previdenziale.

Art. 19. - *Investimenti.* — Le somme che andranno ad accumularsi a seguito delle entrate del Premungas dovranno essere investite nel modo seguente:

a) nella misura di almeno il 10 % (dieci per cento) in titoli dello Stato o in conti correnti fruttiferi presso il Tesoro dello Stato o in altri similari investimenti che siano facilmente e rapidamente esigibili o trasformabili in contanti:

b) il rimanente in altri investimenti di carattere prudenziale che siano compatibili con la particolare fisionomia dell'Ente e che diano la massima garanzia congiunta al migliore rendimento, tra cui la concessione di mutui alle Aziende municipalizzate aderenti alla F.N.A.M.G.A.V.

Art. 20. *Acquisizione del diritto e misura della pensione integrativa.* — Le pensioni base saranno integrate da pensioni integrative fino al raggiungimento dei seguenti limiti:

a) a 60 di età e 35 anni di anzianità di servizio, il trattamento cumulativo di pensione sarà pari al 90 % della retribuzione globale dell'ultimo anno;

b) per le anzianità inferiori ai 35 anni la misura del trattamento cumulativo sarà di 1/39 della retribuzione globale per ogni anno di anzianità;

c) nelle età comprese tra i 55 e i 60 anni la pensione cumulativa sarà ridotta nelle seguenti misure:
a 59 anni l'81,66 % della retribuzione globale;
a 58 anni il 74,48 % della retribuzione globale;
a 57 anni il 68,20 % della retribuzione globale;
a 56 anni il 61,92 % della retribuzione globale;
a 55 anni il 57,43 % della retribuzione globale;

d) il diritto alla pensione integrativa si acquista a 55 anni di età e 15 di anzianità di servizio effettivamente prestato, esclusa quindi ogni anzianità convenzionale:

e) in nessun caso la pensione cumulativa potrà superare il 90 % dell'ultima retribuzione globale. Qualsiasi liquidazione, indennità od altro, escluso quanto spettante al lavoratore per assicurazione individuale di natura privata, dovrà essere computato per il calcolo della pensione integrativa.

Art. 21. *Invalidità permanente e morte.* — Nei casi di invalidità permanente e nei casi di morte il diritto alla pensione integrativa si consegue dopo almeno dieci anni di anzianità ed a qualunque età.

La pensione sarà di tanti trentanovesimi della retribuzione globale media dell'ultimo anno per quanti sono gli anni di anzianità con un minimo del 50 % della retribuzione stessa.

Nei casi di invalidità permanente e nei casi di morte causate da infortunio sul lavoro od a malattia professionale, il diritto alla pensione matura con qualunque anzianità e con qualunque età, con un minimo del 50% della retribuzione globale media dell'ultimo anno.

La pensione integrativa per invalidità non dipendente da cause di servizio sarà corrisposta solo ed in quanto l'invalidità stessa sia stata riconosciuta dall'Ente che corrisponde la pensione di legge.

Art. 22. *Dimissioni.* — In caso di dimissioni prima del 60° anno di età la pensione cumulativa spettante al lavoratore sarà ridotta del 15 %.

Tale riduzione non verrà fatta per le donne che diano le dimissioni dopo il 55° anno di età.

Art. 23. *Anzianità convenzionali.* — Sono conteggiate dal Premungas le anzianità convenzionali riconosciute anteriormente al 1° maggio 1946 ai lavoratori in servizio a tale data.

Le anzianità convenzionali riconosciute successivamente al 1° maggio 1946 saranno conteggiate dal Premungas solo ed in quanto vi sia stata corresponsione dei contributi, sia a carico delle aziende che dei lavoratori, nella misura e con la ripartizione stabilita dalla tabella che sarà fissata dalle Organizzazioni sindacali su proposta del Consiglio di amministrazione del Premungas. Tale corresponsione dovrà avvenire in tempo utile e comunque non oltre tre mesi prima del collocamento a riposo del lavoratore interessato.

Art. 24. *Aspettativa.* — I periodi di aspettativa riconosciuti dagli Enti previdenziali e per i quali vi sia stata corresponsione dei contributi sono considerati utili agli effetti della determinazione della pensione.

Art. 25. *Calcolo della retribuzione media globale.* — La retribuzione globale dell'ultimo anno utile per il calcolo della pensione, è costituita dalla somma delle 14 mensilità corrisposte nell'ultimo anno di servizio compresa l'indennità sostitutiva della mensa.

Per i lavoratori pensionati a seguito di malattia il calcolo va eseguito sull'intera retribuzione globale e non su quella eventualmente ridotta a sensi dell'articolo 33 del contratto.

Nel calcolo della retribuzione di cui al 1° comma non vanno considerati gli aumenti per passaggio di categoria conseguito dal lavoratore nell'ultimo anno di servizio, salvo che tale passaggio di categoria:

a) derivi da accordi collettivi aziendali o nazionali;

b) sia stato conseguito prima del compimento del 59° anno di età;

c) sia dovuto a conclusione di una vertenza iniziata in epoca anteriore all'ultimo anno di servizio.

Sono considerati anche validi gli aumenti per passaggio di categoria conseguiti a qualsiasi età quando il rapporto di lavoro sia estinto per invalidità o per morte del lavoratore.

Non sono egualmente considerati gli aumenti di merito e le indennità « ad personam » concessi al lavoratore negli ultimi cinque anni anteriori al pensionamento ammenochè il rapporto di lavoro non si sia estinto per invalidità o per morte del lavoratore.

Art. 26. *Pensioni indirette e di riversibilità.* — La integrazione delle pensioni indirette e di riversibilità corrisposte dai diversi Istituti o Casse Aziendali alle vedove e agli orfani dei lavoratori iscritti al Premungas sarà regolata dalle seguenti tabelle:

TABELLA *A*

Vedova	50 %
Vedova con 1 orfano	60 %
Vedova con 2 orfani	70 %
Vedova con 3 orfani	75 %
Vedova con 4 orfani	80 %
Vedova con 5 orfani e oltre	90 %

TABELLA *B*

1 orfano	50 %
2 orfani	60 %
3 orfani	70 %
4 orfani	80 %
5 orfani ed oltre	90 %

Perdono il diritto alla pensione:

1) gli orfani e le orfane al compimento del 18° anno di età;

2) gli orfani che vengono assunti in servizio presso le aziende iscritte al Premungas.

Per quanto non disposto dal presente articolo, relativamente alle condizioni per l'acquisto o la perdita al diritto alla pensione indiretta o di reversibilità, valgono per tutti gli iscritti le norme dell'ordinamento della Cassa di Previdenza Enti Locali.

Art. 27. *Variabilità delle pensioni.* — Le variazioni delle retribuzioni minime base di cui alle tabelle dell'allegato *A* del contratto diverranno operanti sull'ammontare delle pensioni spettanti agli ex dipendenti: il ricalcolo da parte del Premungas avverrà a fine d'anno e la nuova misura della pensione avrà decorrenza dal 1° gennaio successivo.

Art. 28. *Computo delle frazioni di anno di età e di iscrizione.* — Per la determinazione degli anni di età, quando non risulti una frazione di anno, il periodo inferiore a sei mesi è trascurato, quello eguale o superiore a sei mesi è calcolato come anno intero.

Per la determinazione degli anni di iscrizione l'arrotondamento di cui sopra deve effettuarsi dopo avere applicate le riduzioni di cui alla lettera *c*) dell'art. 20 del presente allegato.

Art. 29. *Pensione integrativa in caso di indennità « una tantum » da parte della C.P.D.E.L.* — Qualora il lavoratore maturi il diritto a pensione integrativa, mentre da parte della C.P.D.E.L. alla quale è iscritto acquisisca una indennità « una tantum », il Premungas calcolerà la pensione integrativa sulla base dell'eventuale pensione dell'I.N.P.S. e della rendita sull'eventuale residuo dell'indennità corrisposta dalla C.P.D.E.L.

Nel caso che il lavoratore percepisca la sola indennità « una tantum » della C.P.D.E.L. la pensione integrativa si calcolerà tenendo presente la rendita della « una tantum » predetta.

Art. 30. *Pensione integrativa agli iscritti all'I.N.P.S. prima del 60° anno di età.* — Il lavoratore eccezionalmente iscritto all'Istituto di Previdenza Sociale che chieda il collocamento a riposo in età compresa tra i 55 ed i 59 anni con diritto a pensione integrativa, ha l'obbligo di mantenere in efficienza, e a proprie spese, l'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia.

Il Premungas ha l'obbligo di corrispondere la totale pensione fino al raggiungimento del 60° anno di età e dal 60° anno in poi, soltanto l'integrazione a quanto verrà corrisposto dall'I.N.P.S.

La mancata osservanza dell'obbligo della conservazione dell'assicurazione, libera il Premungas dal pagamento della quota di pensione che l'Istituto di Previdenza Sociale eroga a partire dal compimento del 60° anno di età.

Il lavoratore che al raggiungimento del 60° anno di età percepisca la pensione dall'Istituto di Previdenza Sociale, dovrà versare tale pensione al Premungas fino alla estinzione del rapporto di lavoro. L'azienda provvederà a trattenere ed a versare al Premungas l'importo di detta pensione.

Art. 31. *Ricorsi.* — Tutte le controversie relative all'applicazione delle norme del presente allegato dovranno essere sottoposte al giudizio del Consiglio di amministrazione, entro il termine di giorni 60 dalla data di notifica della decisione presa dai Consiglieri delegati.

Contro le decisioni prese dal Consiglio di amministrazione gli interessati potranno ricorrere entro tre mesi alle Federazioni delle aziende e dei lavoratori che dovranno esprimere concorde giudizio pure entro tre mesi. Trascorso quest'ultimo termine senza detto giudizio il ricorso si intenderà rigettato.

Art. 32. *Statuto del Premungas.* — Le norme di cui agli articoli da 1 a 19 del presente allegato costituiscono lo statuto del Premungas e saranno riportate in atto notarile.

ALLEGATO

ART. 8, 11, 15, 16 E 17 DEL C.C.N.L. 29 NOVEMBRE 1946 PER I DIPENDENTI AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS

L'anno 1946, il giorno 29 di novembre in Roma,

tra

la FEDERAZIONE AZIENDE INDUSTRIALI MUNICIPALIZZATE ITALIANE (per le Aziende municipalizzate del gas, aderenti alla Federazione), rappresentata dal Segretario generale avv. *Mario Caristo* per delega del Presidente on. dott. ing. *Giuseppe Romita,* nonchè dall'avv. *Vito Ficarelli* della Federazione stessa;

con l'assistenza del rappresentante della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA, avv. *Rosario Toscani;*

la FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE GAS, (per i lavoratori delle Aziende gas sia private che municipalizzate aderenti alla Federazione), rappresentata dal Segretario sig. *Zeno Cinti;*

con l'assistenza del rappresentante della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, avv. *Leopoldo Rubinacci;*

si è convenuto quanto segue:

..*(Omissis)*...

Art. 8.

BENEMERENZE NAZIONALI

Per tutti i lavoratori che avessero acquisito benemerenze nazionali, si applicheranno i benefici che verranno di volta in volta stabiliti dalla legge per i dipendenti delle Aziende industriali, salvo, per quanto applicabili, i maggiori benefici che fossero stabiliti per i dipendenti dello Stato.

Ai mutilati del lavoro verranno riconosciuti gli stessi benefici concessi ai mutilati di guerra.

...*(Omissis)*..

Art. 11.

DIVISIONE DELLE OFFICINE IN CATEGORIE

Agli effetti dell'art. 15 ed in genere agli effetti della parte economica collegata con l'art. 15 le officine del gas d'Italia sono suddivise nelle seguenti categorie:

1ª categoria: officine che producono oltre sei milioni di mc. di gas annui;

2ª categoria: officine che producono da oltre due milioni e mezzo fino a sei milioni annui di mc. di gas;

3ª categoria: officine che producono da oltre 800 mila mc. fino a due milioni e mezzo annui di mc. di gas:

4ª categoria: officine che producono meno di 800 mila mc. di gas annui.

La cifra di produzione annua per la distinzione delle officine in categorie si intende costituita dalla quantità di gas venduto, così come risulta dalla denunzia all'Intendenza di Finanza, aumentata della quota del 10% (dieci per cento) convenzionalmente indicativa delle fughe, perdite, ecc.: il tutto con riferimento al gas venduto nel 1939, e fino a che il potere calorifico non venga riportato in 4.200 calorie superiori per mc.

Per il passaggio alla categoria superiore, o il declassamento alla categoria inferiore, il quantitativo di gas prodotto in un anno deve essere confermato nell'anno successivo.

La retribuzione fissa minima del personale delle officine di 1ª categoria, viene ridotta del 5% (cinque per cento) per il personale delle officine di 2ª categoria, del 10% (dieci per cento) per il personale delle officine di 3ª categoria e del 15% (quindici per cento) per il personale delle officine di 4ª categoria.

Il personale appartenente alle Direzioni centrali di Società che posseggono più officine, e che non siano dislocate presso alcuna delle officine stesse, sarà considerato nella categoria immediatamente superiore alla categoria dell'officina maggiore.

Quando nel territorio di uno stesso Comune esistano officine gas di categoria diversa, si applicherà a tutto il personale da queste dipendente il trattamento stabilito per il personale dell'officina di categoria più elevata esistente nel Comune.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto presso le singole Aziende.

..*(Omissis)*...

Art. 15.

MINIMI DELLA RETRIBUZIONE FISSA

Ai lavoratori per le diverse categorie sono fissati i seguenti minimi:

Impiegati categoria 1ª	L.	16.000
Impiegati categoria 2ª	»	13.500
Impiegati categoria 3ª *A*	»	11.500
Impiegati categoria 3ª *B*	»	11.000
Impiegati categoria 4ª	»	8.500
Operai categoria extra	»	11.500
Operai categoria 1ª (qualificati)	»	10.400
Operai categoria 2ª (comuni)	»	9.200
Operai categoria 3ª (manovali)	»	8.000

I fuochisti sono inquadrati nella prima categoria con un minimo di retribuzione di L. 10.800, salvo le migliori condizioni di inquadramento agli effetti economici.

Per i lavoratori minori degli anni 20 non aventi diritto agli assegni familiari, riduzione dei minimi del 10%.

Per i lavoratori minori degli anni 18 aventi diritto agli assegni familiari riduzione dei minimi del 15%.

Per i lavoratori minori degli anni 18 non aventi diritto agli assegni familiari, riduzione dei minimi del 25%.

Per gli impiegati tecnici, esclusi coloro che prestano un lavoro sostanzialmente di ufficio, aumento dei predetti minimi del 5%.

Per i capi-turno, capi-forno, capi-squadra e capi-operai, appartenenti alle categorie extra o qualificati, aumento dei suddetti minimi dal 4% all'8%, da determinarsi azienda per azienda in relazione all'importanza delle attribuzioni effettivamente espletate ed al numero degli operai controllati.

A seconda delle accertate condizioni familiari, per il personale femminile non avente famiglia a carico, la retribuzione minima sopra indicata per la rispettiva categoria, potrà essere ridotta fino al 15% per le lavoratrici della 3ª e 4ª categoria e fino al 25% per le donne minori ai 18 anni e per le addette alla pulizia, alla mensa e simili.

Nessuna riduzione di retribuzione sarà applicata al personale femminile avente famiglia a carico.

Per gli addetti ai turni la maggiorazione per il turno di notte viene fissata del 12% sulla retribuzione fissa base per le sole ore notturne.

Per le mansioni che comportano un lavoro non sorvegliato, la retribuzione globale deve intendersi riferita ad un minimo di produzione da concordarsi aziendalmente.

In relazione alle maggiorazioni e riduzioni previste nel presente articolo, restano salve le condizioni aziendali complessive di miglior favore limitatamente al personale femminile. Tale personale, deve, entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, notificare alla Direzione dell'Azienda se intende beneficiare delle condizioni di fatto o di quelle risultanti dalla presente norma.

Art. 16.

AUMENTI PER ANZIANITÀ REGRESSA

Per i lavoratori in servizio alla data del 1° gennaio 1946, ai minimi stabiliti dal presente contratto, eventualmente ridotti secondo quanto previsto agli articoli 11 e 15, verrà aggiunta una somma pari all'importo delle percentuali di cui in appresso, applicate sul minimo di categoria alla quale il lavoratore viene assegnato alla data di stipulazione del presente contratto, indipendentemente dalle qualifiche e categorie anteriori.

Per anzianità dal 1° gennaio 1927 al 31 dicembre 1933:
1% annuo, pari al . . . . . 7% complessivo

Per anzianità dal 1° gennaio 1934 al 31 dicembre 1939:
2% annuo, pari al . . . . . 12% complessivo

Per anzianità dal 1° gennaio 1940 al 31 dicembre 1946:
3% annuo, pari al . . . . . 21% »

Totale . . . 40%

NOTA INTEGRATIVA

All'art. 16:

1. Nel computo dell'anzianità, oltre all'anzianità effettiva, va considerata anche l'anzianità convenzionale acquisita per benemerenze nazionali giusta quanto stabilito dall'art. 8.

2. Nel caso di lavoratori in servizio, assunti anteriormente al 1° luglio 1940, ai quali all'atto dell'assunzione ad effettivo fu assegnata una retribuzione superiore a quella fissata per contratto come minimo della relativa categoria, per stabilire la retribuzione sulla quale debbono essere operate le maggiorazioni percentuali di cui agli articoli 16 e 17, varrà lo stesso criterio adottato per il passato da ciascuna azienda nel caso singolo, nel senso che se gli scatti di anzianità per il passato furono applicati sul minimo di categoria senza tener conto o in tutto o in parte della maggiorazione concessa all'atto dell'assunzione, anche per l'applicazione del presente contratto si seguirà questo sistema (dovendosi presumere che la maggiorazione concessa all'atto dell'assunzione doveva convenzionalmente non essere operante a questo effetto); se invece gli scatti di anzianità furono per il passato applicati anche su tutta o parte della maggiorazione di assunzione per quel lavoratore si dovrà apportare sugli attuali minimi di categoria una maggiorazione come appresso determinata, ed inoltre sulla retribuzione così risultante (che sarà quella che gli dovrà essere corrisposta in sostituzione del nuovo minimo di categoria) dovranno conteggiarsi gli aumenti percentuali di cui agli articoli 16 e 17.

La maggiorazione di cui al comma precedente sarà pari alla differenza tra la retribuzione sulla quale furono per il passato operati gli scatti ed il minimo contrattuale allora vigente, aumentata o diminuita tale differenza a norma di tutte le variazioni disposte per legge per le retribuzioni fino e comprese quelle di cui al decreto legislativo 7 dicembre 1943, n. 23/*B*, integrate da quanto disposto all'art. 8 decreto legislativo 2 novembre 1944 n. 303.

Inoltre agli stessi sarà concessa a titolo di assegno « ad personam » (non valevole agli effetti degli aumenti di anzianità sia per il passato che per il futuro) una somma pari alla maggiorazione di cui al comma precedente.

...(*Omissis*)...

Art. 17.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Tutti i lavoratori avranno diritto ad un aumento per ogni anno di anzianità da corrispondersi a partire dal 1° gennaio successivo.

Tale aumento sarà del 3 % sui minimi di retribuzione fissati nel presente contratto per la categoria cui ogni singolo lavoratore è rispettivamente assegnato, con i seguenti limiti:

a) per gli operai, per un massimo di 16 anni;

b) per gli impiegati, per un massimo di 29 anni.

Per i lavoratori in servizio al 1° gennaio 1946, vengono stabilite le seguenti norme di applicazione del principio sopra esposto:

a) tenuto conto di quanto stabilito all'art. 16, la decorrenza della nuova anzianità avrà inizio col 1° gennaio 1947, così che la corresponsione del primo aumento a questa relativo decorrerà per essi dal 1° gennaio 1948;

b) il numero massimo degli anni per i quali dovranno essere applicati gli scatti annuali per la nuova anzianità, a partire dal 1° gennaio 1947, sarà dato dalla differenza tra il numero massimo degli anni riconosciuti agli effetti degli scatti rispettivamente per gli impiegati (29) e per gli operai (16) ed un numero pari ad un terzo della cifra rappresentante la percentuale totale di maggiorazione riconosciuta ad ogni singolo lavoratore ai sensi dell'art. 16 per l'anzianità già maturata al 31 dicembre 1946.

In caso di passaggio di categoria, il lavoratore conserva in valore assoluto l'aumento di retribuzione già conseguito anteriormente, per effetto degli applicati scatti di anzianità, nella misura risultante all'atto del passaggio di categoria. I restanti scatti di anzianità verranno computati sul minimo contrattuale della nuova categoria ed applicati sulla retribuzione fissa nominale del lavoratore.

Al lavoratore che abbia raggiunto il periodo massimo per gli scatti di anzianità e venga promosso alla categoria superiore, sarà dovuto per ogni successivo anno di anzianità la metà della differenza in cifra tra l'aumento annuale di anzianità della nuova categoria e quello della precedente, fino al raggiungimento di un massimo di altri 18 anni per gli impiegati e di altri 10 anni per gli operai.

Gli aumenti percentuali di cui all'art. 16, come quelli di cui all'articolo presente, assorbiranno gli aumenti contrattuali finora concessi per lo stesso titolo.

Agli operai dipendenti dalle Aziende Municipalizzate verrà corrisposto un ulteriore scatto di anzianità del 2% al compimento del 17° anno di anzianità.

ALLEGATO

ACCORDO 16 DICEMBRE 1948 PER IL RINNOVO DEL C.C.N.L. 29 NOVEMBRE 1946 PER I DIPENDENTI AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS

Tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS, ACQUA E VARIE, nella persona dell'avv. *Emilio Sanfilippo* designato alla firma del presente accordo

e

la FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE GAS, nelle persone dei signori *Zeno Cinti, Bastianini Sergio, Frediani Oscar* e *Sarti Francesco,*

il LIBERO SINDACATO NAZIONALE DIPENDENTI AZIENDE GAS, nella persona del dott. *Nino Modica,*

si conviene che

il Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro 29 novembre 1946 resta confermato sino al 31 dicembre 1950 con le seguenti varianti che avranno decorrenza dal 1° gennaio 1949 e saranno applicate a tutti i lavoratori in servizio a quella data ed a quelli che saranno assunti dopo quella data:

...(*Omissis*)...

2. Estensione della ricostruzione di carriera alla anzianità effettiva di servizio del dipendente mediante la corresponsione dell'1% sulla retribuzione base attuale della categoria cui apparteneva al 29 novembre 1946 per le anzianità anteriori al 1° gennaio 1930.

3. La suddivisione delle Officine in categorie (art. 11 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) viene concordata come segue:

1ª categoria: oltre i 4,500 milioni mc. annui;
2ª categoria: da 2 a 4,500 milioni di mc. annui
3ª categoria: da 800.000 a 2 milioni di mc. annui
4ª categoria: meno di 800.000 mc. annui.

Viene abrogato il riferimento alle calorie di cui al citato art. 11 del Contratto Nazionale di Lavoro.

...(*Omissis*)...

ALLEGATO

ACCORDO 18 APRILE 1951 PER LA SCALA MOBILE DELL'INDENNITÀ DI CONTINGENZA PER I DIPENDENTI AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS

Tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS ACQUA E VARIE, rappresentata dal suo Segreterio generale avv. *Luigi Ciofi degli Atti*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE GAS, rappresentata dai sigg. *Zeno Cinti e Bruno Moresi;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI GAS rappresentata dal sig. *Ezio Sgarlazzetta,* dal dr. *Ermanno Stella* e dal sig. *Normanno Simoni;*

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal sig. *Umberto Pagani*

si conviene quanto segue:

1. L'accordo 21 marzo 1951 sulla scala mobile della indennità di contingenza, stipulato fra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori e l'Unione Italiana del Lavoro, viene accettato ed esteso al settore delle aziende municipalizzate del gas.

2. Resta confermato che verrà considerato, agli effetti del punteggio della contingenza applicabile alla 4ª categoria impiegati delle aziende municipalizzate del gas, un punteggio uguale a quello previsto nel sopra citato accordo interconfederale 21 marzo 1951 per gli impiegati di 3ª B, ferma restando naturalmente l'applicazione integrale alle altre categorie delle aliquote stabilite dell'accordo interconfederale medesimo.

3. A partire dal 1° aprile 1951, sarà applicata la seguente tabella degli importi in lire giornaliere delle variazioni della contingenza per i lavoratori delle aziende municipalizzate del gas per ogni punto di variazione del costo della vita.

QUALIFICHE

Impiegati:	Gruppo territ. A Lire/giorno	Gruppo territ. B Lire/giorno
Categoria 1ª	L. 23,94	L. 19,15
Categoria 2ª	» 18,04	» 14,43
Categoria 3ª A	» 13,43	» 10,74
Categoria 3ª B	» 11,38	» 9,10
Categoria 4ª	» 11,38	» 9,10
Operai:		
Extra	L. 12,54	L. 10,03
Fuochisti	» 11,26	» 9,01
Qualificati	» 11,26	» 9,01
Comuni	» 10,66	» 8,53
Manovali	» 10 —	» 8 —

ALLEGATO

ART. 15 DELL'ACCORDO 12 GIUGNO 1952 PER I DIPENDENTI AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS

L'anno 1952, il giorno 12 del mese di giugno in Roma, sotto la presidenza del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale S. E. *Leopoldo Rubinacci*, assistito dal dott. *Gaetano Pistillo*, presenti il dott. *Giovanni Carapezza* e il dott. *Antonio Gentile* del Ministero stesso;

...(*Omissis*)...

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS, ACQUA E VARIE, rappresentata dal Vice presidente ingegner *Giovanni Sagù* e dai signori avv. *Libero Dordoni*, avv. *Enzo Costa*, dott. *Pietro Frasca Polara*, sig. *Romeo Landi*, avv. *Tito Molinari*, avv. *Emilio Sanfilippo*, prof. *Augusto Vierthaler*, assistiti dall'ing. *Felice Urbinati*, Capo del Servizio sindacale della Confederazione della Municipalizzazione

e

la FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE GAS, rappresentata dal Segretario sig. *Zeno Cinti*, e dai signori *Adriana Stivaletti, Bruno Moresi, Sergio Bastianini, Luigi Arfè, Giovanni Vicario* e *Sante Alberici, Giuseppe Crisalli, Pietro Passi, Giovanni Rodolico, Carlo Montefusco, Guglielmo Zambelli, Filippo Pantalei, Publio Petri, Giuseppe Savoca, Luigi Elli, Virgilio Bologna*, avv. *Manlio Donati*, assistiti dal sen. *Renato Bitossi*, Segretario generale della C.G.I.L., dal dott. *Luciano Lama*, Vice segretario della C.G.I.L. e dal dottor *Eugenio Giambarba*, dell'Ufficio contratti e vertenze della C.G.I.L.

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL GAS, rappresentata dai Segretari nazionali: *Normanno Simoni*, ragionier *Pier Renzo Gilli*, nonchè dai signori *Francesco Pietrarelli*, ing. *Leandro Mori, Ermete Giorgi, Francesco Pessot, Giuseppe Lagostena*, assistita dall'Ufficio sindacale della C.I.S.L., rappresentata dal Segretario confederale dott. *Bruno Storti*, nonchè dai signori *Benvenuto Mario Bertini* e dall'ing. *Salvatore Bruno;*

nonchè

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI AZIENDE GAS, rappresentata dai signori *Umberto Pagani, Attilio Garroni, Enzo Servadei*, assistita dalla U.I.L. nelle persone del dott. *Emanuele Levi* e dal dott. *Italo Viglianesi*.

E' stato stabilito quanto appresso:

PARTE PRIMA

...(*Omissis*)...

Art. 15.

MINIMI DELLA RETRIBUZIONE FISSA

I minimi della retribuzione fissa di cui all'art. 15 sono aumentati del 7% (sette per cento). Lo stesso aumento del 7% si applica sull'importo in cifra degli aumenti di anzianità percepito dal lavoratore alla data del 31 dicembre 1951.

Agli impiegati della 4ª categoria e agli operai della 3ª categoria verrà corrisposto un assegno speciale di carattere collettivo di L. 450 mensili.

L'8° e il 9° comma relativi alle riduzioni di retribuzione per il personale femminile vengono soppressi. Conseguentemente al personale femminile verrà corrisposta la indennità di contingenza nella stessa misura del personale maschile.

Il comma 10° è sostituito dal seguente:

Per gli addetti ai turni la maggiorazione per il turno di notte viene fissata nel 12% della retribuzione globale oraria per le sole ore notturne.

...(*Omissis*)...

ALLEGATO

ACCORDO 16 OTTOBRE 1952 PER IL COMPUTO DELL'INDENNITÀ DI CONTINGENZA NELLA INDENNITÀ DI ANZIANITÀ AGLI OPERAI E IMPIEGATI DELLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE DEL GAS

L'anno 1952, il giorno 16 del mese di ottobre in Roma, presso la sede della Federazione Nazionale Aziende Municipalizzate Gas, Acqua e Varie si sono riuniti:

per la FEDERAZIONE NAZIONALE AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS ACQUA E VARIE F.N.M.G.A.V.) i signori ing. *Giovanni Sagù*, avv. *Libero Dordoni*, avv. *Tito Molinari*, assistiti dall'ing. *Felice Urbinati* e dal dott. *Giuseppe Giacchetto*;

per la FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE GAS (F.I.D.A.G.) il Segretario sig. *Zeno Cinti* e i sigg. *Sergio Bastianini, Bruno Moresi, Adriana Stivaletti, Pietro Passi, Giuseppe Crisalli, Santè Alberici*;

per la FEDERAZIONE ITALIANA DEL GAS F.E.D.E.R.G.A.S. i sigg. *Normanno Simoni* e *Francesco Pietrarelli* con la assistenza dell'Ufficio Sindacale della C.S.I.L. rappresentata dal Segretario dott. *Bruno Storti* nonchè dall'ing. *Salvatore Bruno*;

per la UNIONE ITALIANA LAVORATORI AZIENDE GAS (U.I.L.-G.A.S.) aderente alla Unione Italiana del Lavoro, rappresentata da suo Segretario Nazionale sig. *Umberto Pagani* nonchè dai sigg. *Attilio Carroni, Rigo Bruno Bellucci* e *Alberto Antonelli.*

Ed in relazione a quanto stabilito dall'accordo interconfederale 24 settembre 1952, hanno convenuto quanto segue:

(*Omissis*).

c) a decorrere dal mese di giugno 1952 per il personale in servizio a tale data l'importo degli aumenti di anzianità già acquisiti per l'anzianità maturata anteriormente al 1° gennaio 1952, sarà rivalutato con la concessione, per ogni scatto annuale, degli importi seguenti relativamente alla categoria di appartenenza di ciascun lavoratore al 1° gennaio 1952:

		Anzianità ante 1-1-1937	Anzianità dal 1-1-1937 al 31-12-1951
Impiegati:		—	—
Categoria I	L.	100	225
Categoria II	»	85	190
Categoria III A	»	75	165
Categoria III B	»	65	150
Categoria IV	»	65	150
Operai:			
Categoria extra	L.	70	160
Categoria I	»	65	145
Categoria II	»	60	140
Categoria III	»	55	155

Sulle suddette cifre verranno applicati per i minori gli scarti contrattuali previsti per la contingenza.

(*Omissis*).

ALLEGATO

ACCORDO 16 MARZO 1959 PER LA ISTITUZIONE DEL CONTRIBUTO DIFFERENZIATO DOVUTO AL FONDO DI INTEGRAZIONE AL TRATTAMENTO DI PREVIDENZA PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE DEL GAS

(*Accordo* 16 *marzo* 1959)

Il giorno 16 marzo 1959, in Roma,

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS ACQUA E VARIE (F.N.A.M.G.A.V.) rappresentata dal prof. *Augusto Vierthaler* e dal sig. *Romeo Landi,* assistiti dal Segretario generale della Federazione avv. *Tito Molinari,* dall'ing. *Felice Urbinati,* Capo del Servizio sindacale Confederale e dal sig. *Renato Losco,* Capo servizio della Federazione;

la FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE GAS (F.I.D.A.G.) rappresentata dal Segretario generale signor *Zeno Cinti* e dai sigg.: *Bruno Moresi* e *Sergio Mercuri;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI AZIENDE GAS (F.E.D.E.R.G.A.S.) rappresentata dal Segretario Nazionale sig. *Normanno Simoni,* assitisto dall'ing. *Salvatore Bruno* e dal sig. *Luigi Martini;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI GAS (U.I.L.- G.A.S.) rappresentata dal Segretario responsabile sig. *Bruno Cicognini* assistito dal sig. *Sommi Giuliano;*

preso atto della proposta del C. d'A. del Premungas di pervenire ad una differenziazione del contributo dovuto dalle Aziende al Fondo, differenziazione che si impone per il fatto che il Premungas per le note ragioni non ha potuto funzionare in conformità alle previsioni della sua originaria impostazione attuariale;

è stato concordato quanto segue:

1° di accogliere il principio dell'istituzione di un contributo differenziato, a partire dal 1° gennaio 1958 sulle risultanze dell'esercizio precedente;

2° che la differenziazione del contributo debba essere limitata al 50 % (cinquanta per cento) del maggior costo delle integrazioni per pensioni liquidate da Enti difformi dalla Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali (C.P.D.E.L.);

3° che il calcolo del maggior costo di cui sopra e delle relative imputazioni contributive alle Aziende verrà eseguito annualmente dal Premungas sempre sulle risultanze dell'esercizio precedente.

Visti il contratto e la tabella e gli allegati che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152079) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.